

**FILOZOFICKÁ FAKULTA UNIVERZITY PALACKÉHO
V OLOMOUCI**

KATEDRA SLAVISTIKY

**POSTAVENÍ ZNEVÝHODNĚNÝCH SKUPIN OSOB NA
SOUČASNÉM TRHU PRÁCE RUSKÉ FEDERACE**

**THE POSITION OF DISADVANTAGED GROUPS OF PEOPLE IN
THE CURRENT LABOUR MARKET OF THE RUSSIAN
FEDERATION**

VYPRACOVALA: Kristina Kubečková

VEDOUCÍ PRÁCE: Mgr. Ondřej Kročil, Ph.D.

2021

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně a uvedla všechny použité prameny.

V Olomouci, 5. 5. 2021

podpis

Děkuji Mgr. Ondřeji Kročilovi, Ph.D. za konzultace, rady a připomínky, které mi během psaní bakalářské práce poskytl.

podpis

Obsah

ÚVOD	6
TEORETICKÁ ČÁST	7
1. TRH PRÁCE	7
1.1 Pojem „práce“	7
1.2 Dělení trhu práce	8
1.3 Komponenty trhu práce	9
1.3.1 Nabídka práce	9
1.3.2 Poptávka po práci	9
1.3.3 Rovnováha na trhu práce	10
1.3.4 Ustanovení reálné a nominální mzdové sazby	10
2. ÚVOD DO NEZAMĚSTNANOSTI	12
2.1 Pojem nezaměstnanost	12
2.2 Měření nezaměstnanosti	13
2.3 Přírozená míra nezaměstnanosti a plná zaměstnanost	13
2.4 Typy nezaměstnanosti	14
2.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	14
2.6 Dlouhodobá nezaměstnanost	15
2.7 Dopady nezaměstnanosti	15
3. POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	17
3.1 Aktivní politika zaměstnanosti	17
3.2 Pasivní politika zaměstnanosti	18
4. ZNEVÝHODNĚNÉ SKUPINY OSOB NA TRHU PRÁCE	19
4.1 Znevýhodněné skupiny	19
4.2 Začleňování daných skupin osob na trh práce	20
4.3 Význam práce pro člověka	23
PRAKTICKÁ ČÁST	25
5. SITUACE NA TRHU PRÁCE RF	26
6. ZNEVÝHODNĚNÉ OSOBY NA TRHU PRÁCE RF	28
7. VÝVOJ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB	34
8. PODPORA ZAMĚSTNANOSTI	39
8.1 Aktivní politika zaměstnanosti	39
8.2 Pasivní politika zaměstnanosti	41
8.3 Sociální podniky	43
ZÁVĚREČNÁ DISKUSE	45
ZÁVĚR	48

PE3IOME	49
SEZNAM LITERATURY	55
Seznam zkratk	63
Přehled tabulek	64

ÚVOD

Jak již název napovídá, ve své bakalářské práci s tématem Postavení znevýhodněných skupin osob na současném trhu práce Ruské federace se budu zabývat charakteristikou a postavením těchto skupin osob. Zaměření právě na Ruskou federaci je zvoleno v souvislosti se studovaným oborem.

Práce vstupuje do života nás všech. Jelikož „svět“ práce a problematika s ním spojená je velice obsáhlé téma, ohraničila jsem ho pouze na znevýhodněné skupiny na trhu práce a mé dosavadní znalosti spojené s tématem se budu snažit interpretovat s pomocí rešerší dostupných zdrojů.

Trh práce, který je jedním z dílčích témat mé práce, je důležitý pojem pro každého z nás, a zaslouží si tedy zájem široké skupiny osob. Z údajů statistického úřadu EU z roku 2020 vyplývá, že v České republice strávíme v práci průměrně 36,0 roku, což je přibližně jedna třetina našeho života (*Eurostat, 2021*).

S tématem souvisí i problematika nezaměstnanosti. Výsledné poznatky z analýzy trhu práce Ruské federace a jejich znevýhodněných skupin osob budou jistě zajímavé, jelikož se každý stát potýká s různými aspekty, které mají vliv na trh práce.

Cílem práce je charakteristika postavení znevýhodněných osob na současném trhu práce Ruské federace a také identifikace nástrojů politiky zaměstnanosti Ruské federace, které podporují zaměstnanost těchto osob na daném trhu práce.

Práce je rozdělena na dvě části, a to teoretickou, kde definuji základní pojmy související s tématem, jako je např. trh práce, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti a znevýhodněné skupiny osob, a praktickou. Praktická část obsahuje identifikaci a charakteristiku bodů uvedených v cíli a představení a vypracování tří výzkumných otázek. Sleduje také postavení jednotlivých skupin osob na současném trhu práce v RF a konkrétní nástroje politiky zaměstnanosti RF.

TEORETICKÁ ČÁST

1. TRH PRÁCE

První a velmi důležitou kapitolou je Trh práce. V této kapitole přehledně vymezím základní pojmy, které souvisí s trhem práce a prací samotnou, jelikož s pojmy budu v průběhu práce nadále pracovat.

Trh práce je velmi výjimečný proto, jelikož schopnost pracovat je vázána na člověka, tudíž se na něm setkávají různí lidé různých povah a každý ze sebe může nabídnout něco jiného a originálního (Brožová 2003). Je založen na vztahu dvou subjektů – z jedné strany stojí subjekt, který svou práci nabízí, a z druhé strany stojí subjekt, který je ochoten nabízenou práci koupit (Kuchař 2007). Je to místo, kde se setkává zaměstnavatel, který představuje nositele poptávky po práci, se zaměstnancem, který je subjektem nabídky práce (Hrdlička 1999). Po svobodném rozhodnutí kupujícího nastává buď prodej (nákup) zboží, nebo jeho odmítnutí (Kuchař 2007). Cenou práce je mzda.

U komodit nabízených na trhu práce se zajímáme především o cenu, kterou chceme co nejnižší, a kvalitu, kterou chceme naopak co nejvyšší (Kuchař 2007). Bohužel práci takto snadno nekoupíme. Jedná se sice o ekonomickou činnost, ale zároveň, a především, i o činnost sociální. Tudíž samozřejmě nelze prodávat nositele pracovní síly, ale jejich pracovní sílu si lze pronajmout, a to za určitou cenu a podmínek. Trh práce v sobě zahrnuje hned několik prvků společnosti, a to zejména prvky ekonomické, sociální a kulturní. Můžeme ho tedy analyzovat z různých pohledů, a ačkoliv je jasné, že trh práce se řadí především do kategorie ekonomické, my se na něj budeme dívat a analyzovat ho ze sociologického pohledu.

1.1 Pojem „práce“

Pojem práce je klíčový pojem. Může se zdát, že je celkem jasný a známý a každý si pod tímto slovem něco představí, ale pravdou je, že v souvislosti s tímto pojmem existuje nespočet názorů, problémů i tvrzení.

Brugger (2006) uvádí ve svém Filozofickém slovníku tuto definici: „Člověk pracuje, když uvádí do pohybu své duchovní či tělesné síly ve směru k vážně pojatému cíli, který má být dosažen nebo uskutečněn“. Z tohoto tvrzení vyplývá, že práce je cílevědomá činnost vedoucí k dosažení našich cílů. Můžeme se také setkat s tvrzením, že práce označuje určitý druh činností, díky kterým si můžeme vytvořit vlastní produkt (Hrdlička 1999). Je velmi

obtížné přesně vystihnout význam tohoto výrazu, avšak pro nás je důležité to, že se jedná o činnost, jejímž nositelem je člověk, což je také důvod, proč práci ovlivňuje řada neekonomických faktorů. Člověk samotný nabízí svou službu práce na trhu práce a je to pro něj jedna z klíčových aktivit, která ho provází celým životem, přináší mu radost a seberealizaci, ale možná i neklid. Tato klíčová aktivita nám v sociálním životě otevírá pomyslné dveře k novým přátelům, kontaktům a zkušenostem.

1.2 Dělení trhu práce

Trh práce je obrovským celkem, který ale můžeme rozebrat na různá odvětví. Jedná se například o trhy profesí, trhy kvalifikačních kategorií či trhy konkrétních pracovníků. Je rozdělen na mnoho dílčích trhů, na kterých najdeme nejrůznější odlišnosti (např. povaha pracovního místa, mzdové ohodnocení, prostředí) a také spoustu podmínek, za jakých lidé na trh práce vstupují. Z různorodosti faktorů, které se objevují na trhu práce, se vykonstruovaly různé teorie. Jednou z nich je teorie o segmentovaném trhu práce, jejíž základy položil Clark Kerr, který hovoří o podmínkách vstupu lidí na trh práce - tyto podmínky se mění podle toho kam a na jaké pracovní místo lidé nastupují (Kuchař 2007). Je to tedy stav, kdy je trh práce rozdrobený na další dílčí trhy, na kterých platí různá pravidla a podmínky.

„Východiskem teorie segmentace je koncepce duální ekonomiky.“ (Kuchař 2007) Autor dále popisuje, že tato koncepce vychází z názoru o existenci dvou ekonomických sektorů v rámci jedné země. První, tzv. ekonomický sektor zahrnuje firmy, které mají dostatečný kapitál a mohou ustát výkyvy hospodářského vývoje, dosahují vysokých zisků a mají potenciál do budoucna. Zatímco naopak firmy v druhém, tzv. periferním sektoru jsou na tom hůře, jsou ekonomicky slabší a mají málo zaměstnanců. Tato teorie slouží jako základ teorie duálního trhu práce.

Duální trh práce

Teorie duálního trhu práce rozděluje trh na dvě části – primární a sekundární. Primární trh práce nabízí lepší a prestižnější pracovní pozice a příležitosti, pracovní místa jsou stabilnější, zaměstnanci pracují v lepších pracovních podmínkách (Šimek 2005).

Tyto pozice vyžadují vyšší úroveň kvalifikace, pracovní místa jsou obsazována na základě principu seniority a je zde vcelku vysoká návratnost investic do lidského kapitálu (Kuchař 2007).

Naopak sekundární trh práce nabízí méně prestižní pracovní místa, kde jsou také nižší mzdy, nemyslitelný postup po kariérním žebříčku, méně stabilní příležitosti, malá možnost zvýšení kvalifikace pracovníků (Šimek 2005). O pracovní místa soutěží – sekundární trh práce je totiž podřízen zákonu nabídky a poptávky (Kuchař 2007).

1.3 Komponenty trhu práce

Existují 4 základní komponenty trhu práce, jimiž můžeme analyzovat tržní vztah ve sféře práce z ekonomického pohledu. Jedná se o nabídku práce, poptávku po práci, rovnováhu na trhu práce a ustanovení reálné a nominální mzdové sazby.

1.3.1 Nabídka práce

„Základní jednotkou, která reprezentuje nabídkovou stranu, je domácnost, resp. její členové.“ (Kuchař 2007) Vybíráme si, zda vstoupit na trh práce a za jakých podmínek. Zároveň si vybíráme, jestli dáme přednost peněžním příjmům, a tedy více práce, nebo rodině a času stráveném s ní. Obecně by se dalo říct, že se člověk rozhoduje mezi tím, jestli bude pracovat, nebo bude mít volný čas. Ať už se člověk rozhodne pro práci nebo volný čas, obě varianty mu přinesou nějaký užitek. Vliv na zmíněné rozhodování má mnoho faktorů, ať už ekonomických či sociálních, a také motivace, jelikož práce může přinést prostředky, díky kterým můžeme uspokojit své potřeby i potřeby rodiny a jejího blaha. (Kuchař 2007)

Mzda, a především její růst působí na nabízené množství práce, tzn. že když se zvýší mzda, zvýší se i cena volného času (Kuchař 2007). Tento efekt nazýváme substituční efekt růstu mzdy. „Růst mzdy motivuje člověka k tomu, aby si kupoval méně volného času, tedy aby nabízel více práce.“ (Holman 2016)

Na tento efekt působí opačný, protichůdný efekt – důchodový. Mzda je také důchodem. Když se zvýší, dovolí člověku méně pracovat, jelikož dosáhne stanovené životní úrovně při rostoucí úrovni příjmů s daným objemem nabízené práce. Obecně platí, že substituční efekt převládá nad důchodovým. (Kuchař 2007)

1.3.2 Poptávka po práci

„Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních ceny práce, resp. při různých mzdových sazbách.“ (Macáková 2003) Je to tedy množství práce za dané časové období, kde poptávkovou stranu představují firmy, které se snaží o maximalizaci svého zisku. Dva faktory určují to, jak velký bude rozsah poptávky po práci. Jedná se o:

- a) přijetí nových pracovních sil,
- b) zvýšení mzdových nákladů. (Kuchař 2007)

Pokud tedy přijmeme nové pracovní síly, rozšíříme počet pracovních hodin a tím se zvýší celková produkce podniku. Současně se ale zvýší mzdové náklady. Když se zvýšení mezního produktu práce rovná reálné mzdě, nastává optimální rozsah zaměstnanosti. „Za předpokladu dokonalého konkurenčního prostředí, fixního objemu kapitálu a plně flexibilních mezd a cen platí, že pokud reálná mzda roste, podnik v zájmu zachování maximálního zisku bude snižovat poptávku po pracovní síle.“ (Kuchař 2007) V opačném případě (pokles reálné mzdy) bude pro podnik lepší, když se zaměstnanost bude zvyšovat. Díky řadě faktorů jsou reálné situace na trhu ovlivňovány. Tím je narušováno jejich svobodné chování, což vede k snížení efektivity podniků. Jedná se např. o míru inflace či státní zásahy do ekonomiky. (Kuchař 2007)

1.3.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha nastává, když se poptávané množství právě rovná nabízenému množství – na trhu tedy nevzniká přebytek ani nedostatek zboží. (Holman 2016)

Rovnováha na trhu práce může být také ovlivněna státními regulacemi, kdy např. reakcí na zvýšení mezd je snížení počtu zaměstnanců (na straně poptávky). Může nastat i situace, kdy za rostoucí mzdy narůstá i větší zájem o pracovní pozice, kterých je bohužel omezený počet. Jedním z východisek tohoto problému je snížení mezd. Varianta, která by byla výhodným řešením a stavem pro obě strany, je dosažení rovnováhy na trhu pracovních sil, k čemuž jsou potřeba tři předpoklady: ekonomická prosperita (k dispozici jsou pracovní příležitosti i zvyšování mzdové úrovně), rozdělení nabídky pracovních míst mezi pracovní síly a přizpůsobivost pracovních sil. (Kuchař 2007)

Kromě toho je rovnováha na trhu práce ovlivněna také mnohými společenskými faktory a systémem sociální politiky, což je věda, která „zkoumá a kategorizuje sociální problémy a jevy ve společnosti, usilí o řešení problémů a způsoby ovlivňování vývoje sociálních jevů“. (Tomeš 2001)

1.3.4 Ustanovení reálné a nominální mzdové sazby

Posledním komponentem trhu práce je ustanovení reálné a nominální mzdové sazby. Úzce souvisí s rovnováhou na trhu práce, jelikož díky ní můžeme regulovat vyrovnávání trhu práce.

„Reálná mzda ukazuje, kolik si člověk vydělal za předpokladu, že by ceny toho, co si za svou mzdu kupuje, zůstaly proti předchozímu období stejné.“ (ČSÚ) V případě nominální mzdy se jedná o skutečnou peněžní částku, kterou máme uvedenou v pracovní smlouvě.

Vzájemné působení nabídky a poptávky předurčuje mzdy v tržních ekonomikách. Mimo jiné na mzdy působí i odbory, trh či zaměstnavatel.

Celkový model trhu práce je tvořen tím, že se nabídka a poptávka vzájemně ovlivňují a současně různě reagují na různě silné vlivy pozitivních a negativních vnějších faktorů. (Hrdlička 1999)

2. ÚVOD DO NEZAMĚŠTNANOSTI

S nezaměstnaností se setkává řada z nás. Tento jev je jedním z hlavních sociálních problémů, ale přesto ho můžeme vnímat jako přirozený fenomén naší společnosti. Více než problém týkající se ekonomiky ho vnímám jako problém společenský, s velkými ztrátami a důsledky v životech mnoha lidí. V následujících kapitolách se budu zabývat teoretickým odvozením, které aspoň v určité rovině vystihne pojem nezaměstnanost, měření nezaměstnanosti a její typy.

2.1 Pojem nezaměstnanost

Nezaměstnanost je stav, kdy poptávka po pracovních místech převyšuje nabídku práce a na trhu práce vzniká nerovnováha. „Vyšší rozsah nabídky, který za příslušné mzdové úrovně nenachází odezvu na straně poptávky a způsobuje převis nabídky, v praxi se projevující jako nezaměstnanost.“ (Hrdlička 1999) Je to důsledek menší potřeby pracovní síly. Ta může být způsobena různými faktory, např. krachem podniku, změny struktury poptávky po pracovní síle nebo nedostatečnou kvalifikací. (Maříková 2017)

Jak už bylo řečeno, trh práce ovlivňuje mnoho faktorů, což také ovlivňuje nezaměstnanost. S pojmem nezaměstnanost je důležité zmínit další dva důležité pojmy – zaměstnaný a nezaměstnaný.

Zaměstnaný je člověk, který vykonává placené zaměstnání nebo má práci, ale právě teď z nějakého důvodu nepracuje (nemoc, dovolená). (Brožová 2003)

Nezaměstnaný je člověk, který práci nemá, ale práce je schopen. Může během určité doby (buď okamžitě, nebo do 14 dnů) nastoupit do zaměstnání, a dokonce zaměstnání i aktivně hledá. Tyto dvě skupiny osob dohromady vytvářejí ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní síly. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo má vliv nejen na ekonomický růst ve státu, ale i na rychlost růstu ekonomiky. (Brožová 2003) Nezaměstnaným člověkem může být osoba starší 15-18 let (liší se podle délky povinné školní docházky v různých zemích).

Ostatní osoby, které v daném období nebyly ani nezaměstnané, ani zaměstnané, spadají do ekonomicky neaktivního obyvatelstva, tam patří např. důchodci, studenti, ženy v domácnosti, děti a školáci, invalidní občané a lidé, kteří pracovat nehodlají (hazardní hráči, bezdomovci). (Fialová 2014)

2.2 Měření nezaměstnanosti

„Výše nezaměstnanosti je vymezena rozdílem mezi rozsahem pracovníků ochotných nastoupit do práce za poskytnutou mzdu a rozsahem pracovních sil, které je schopností a ochotou zaměstnavatelů možno zaměstnat,“ uvádí Hrdlička (1999).

V lednu roku 2021 činila celková nezaměstnanost v ČR 308 859 (*Kurzy.cz, 2021*). Z tohoto absolutního čísla bohužel nevyčteme, zda je to číslo malé či velké. K měření nezaměstnanosti se proto používá ukazatel míry nezaměstnanosti. Ten ukazuje poměr mezi počtem nezaměstnaných a ekonomicky aktivním obyvatelstvem. K výpočtu míry nezaměstnanosti (u) se používá vzorec:

$$u = \frac{U}{L + U} \times 100$$

L značí počet zaměstnaných a U počet nezaměstnaných. Dohromady dává $L + U$ značku ekonomicky aktivního obyvatelstva. Výsledná míra nezaměstnanosti se uvádí v procentech.

Tímto způsobem je zaznamenávána tzv. registrovaná nezaměstnanost, která nezahrnuje osoby pracující na zkrácený pracovní úvazek ani osoby, které jsou nezaměstnané dlouhodobě a již ztratily nárok na podporu v nezaměstnanosti. (Brožová 2003) Z těchto důvodů se může číslo skutečné nezaměstnanosti od té registrované lišit. Údaje o registrované nezaměstnanosti v ČR zpracovává Český statistický úřad.

Asi je téměř nedosažitelný stav, v němž by všichni pracovníci schopni práce byli zaměstnáni – existuje proto přirozená míra nezaměstnanosti.

2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti a plná zaměstnanost

O stavu plné zaměstnanosti bychom hovořili tehdy, kdyby nastala rovnováha na jednotlivých dílčích trzích práce a poptávané množství práce by se rovnalo nabízenému množství práce. (Brožová 2003) Přesto nějaké procento nezaměstnanosti existuje, a to kvůli pracovníkům, kteří ale nemají zájem tato místa obsadit. Proto v ekonomice vymezuje pojem přirozené míry nezaměstnanosti. Na tuto hodnotu neboli míru působí mnoho ekonomických i neekonomických faktorů, což způsobuje její kolísání.

Přirozená míra nezaměstnanosti - „Je to taková míra nezaměstnanosti, při které jsou pracovní trhy v rovnováze – neprojevuje se nedostatek pracovníků ani nedobrovolná nezaměstnanost.“ (Holman 2016)

Kolem míry této přirozené nezaměstnanosti se obvykle pohybuje také skutečná míra nezaměstnanosti.

2.4 Typy nezaměstnanosti

Rozlišujeme 3 typy nezaměstnanosti, v závislosti příčiny nezaměstnanosti:

Za prvé se jedná o **frikční nezaměstnanost**. Lidé spadající pod frikční nezaměstnanost jsou pracovníci, kteří své pracovní místo opustili, a to buď dobrovolně, nebo místo ztratili např. kvůli propouštění pracovníků. Do tohoto typu nezaměstnanosti spadají také studenti, kteří dokončili vysokou školu a hledají své první zaměstnání, které by nejlépe odpovídalo jejich schopnostem a hlavně představám. Roli zde hraje ale i faktor času. Pracovníci potřebují určitý čas na hledání nového pracovního místa, mohou se rozhodovat, které místo je výhodnější, kde jim nabídnou lepší plat apod. Čekají tedy na dobrou příležitost, a zároveň jsou na ně kladeny různé požadavky ze strany potenciálního zaměstnavatele. (Brožová 2003)

Strukturální nezaměstnanost – z názvu tohoto typu nezaměstnanosti vyplývá, že se jedná o nezaměstnanost z důsledku strukturálních změn v ekonomice – nějaká odvětví se rozrůstají na síle a expandují, zatímco druhá odvětví upadají. To způsobuje pokles poptávky po těchto upadajících odvětvích ekonomiky a zaměstnanec kvalifikovaný k práci, která se najednou zařadí k upadajícím odvětvím, se snadno může ocitnout bez práce. Získat novou kvalifikaci na rozrůstající se odvětví může trvat delší dobu, jelikož nová odvětví většinou potřebují vyšší kvalifikaci pracovníků. Strukturální nezaměstnanost ovlivňuje i umístění pracovní pozice, což je i příčina regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti. (Brožová 2003)

Cyklická nezaměstnanost je spjata s hospodářským cyklem a jeho výkyvy. Může zasáhnout do všech odvětví v ekonomice. V první fázi hospodářského cyklu, v expanzi, se ekonomika rozvíjí a firmám se daří. Ve fázi hospodářského poklesu se snižuje počet pracovních míst. Tento druh nezaměstnanosti představuje odchylku skutečné nezaměstnanosti od její přirozené míry. (Brožová 2003)

2.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnanost kromě jejích typů můžeme podle ochoty přijmout nabízenou mzdu na trhu práce rozdělit na další dva druhy – dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost. Může to znít poněkud zvláštně, ale opravdu lze najít pracovníky, kteří jsou nezaměstnání dobrovolně. Patřit sem může např. člověk, který raději nebude pracovat vůbec, než aby

pracoval za nízkou mzdou. Záleží poté na daném člověku, zda bude vyčkávat na větší mzdu, nebo bude třeba pobírat podporu v nezaměstnanosti od úřadu práce. Tento jev ale nepřetrvává tak dlouho, protože si stejně nějaké pracovní místo později najdou. Obecně se tedy jedná o pracovníky, kteří hledají lepší pracovní místa, která by byla podle jejich představ, s čímž souvisí větší mzda. (Brožová 2003)

Druhou skupinu, skupinu dobrovolně nezaměstnaných skupin osob, výše mzdy tolik nezajímá – jsou spokojeni s cenou, která na trhu převládá, chtějí za ni pracovat, dokonce by pracovali i za ještě nižší mzdu. Brání tomu ale potřeba změny, např. rekvalifikace, která je zase pro někoho až moc náročná, raději se tedy poohlédne po jiné, méně placené práci. Jedná se tedy o lidi, kteří za podmínek určité mzdové sazby pracovat chtějí, ale místo si neseženou. Navíc poklesu mezd také brání spousta překážek – odbory, minimální mzda. (Brožová 2003)

2.6 Dlouhodobá nezaměstnanost

Pokud nezaměstnanost přetrvává opravdu dlouho, stává se z ní vážný ekonomický problém, který postihuje společnost, životní úroveň obyvatel, a hlavně naši psychiku (pokud se nacházíme v kůži nezaměstnaného, který po delší dobu nemůže najít vhodné pracovní místo). Brožová (2003) popisuje, jak je život jednotlivce propojen s ekonomikou. Když se člověk dostane kvůli nezaměstnanosti do opravdových potíží, promítne se to také v ekonomice (nižší úspory, nižší daně). Tato nezaměstnanost může přetrvávat v období dlouhotrvající hospodářské deprese (období poklesu ekonomické aktivity), pracovníci totiž nehledají nikoho na pracovní místa, která ani nejsou vytvářena. Dalším jevem, který působí na dlouhodobou nezaměstnanost, jsou vysoké dávky v nezaměstnanosti.

2.7 Dopady nezaměstnanosti

Již několikrát opakovaný fakt, že nezaměstnanost je jakýsi fenomén, který ve velkém zasahuje do společenského dění, naznačuje to, jak velké dopady má. Ať už člověk vykonávané povolání dělá s láskou, nebo si to chodí do práce pouze „přetrpět“, tak se při vystoupení z trhu práce setkává každý jedinec s řadou problémů a dopadů nezaměstnanosti.

Šmajsová, Buchtová a kol. (2013) uvádějí několik sociálních dopadů dlouhodobé nezaměstnanosti na člověka:

- vytracení odměny jako hlavního zdroje uspokojování životních potřeb,

- osobní i rodinná ekonomická nejistota,
- zničení denního pracovního rozvrhu,
- ztráta pracovních návyků (což poté brání nalezení nového pracovního místa) a dovedností,
- omezení sociálních kontaktů, s čímž souvisí změna sociálního postavení,
- vytrácí se smysl života.

Hora (2008) se zaměřuje na souvislost dopadů nezaměstnanosti a sociálních vztahů – ztráta zaměstnání může narušit klid v rodině či mezi partnery (nedostatek financí, hádky, ponorková nemoc, zhoršení partnerských vztahů). Co se týče např. vztahů okolí s nezaměstnaným, autor zaznamenává možný úbytek sociálních kontaktů, ale ve většině případů se vztahy okolí a zaměstnaných nemění.

Nezaměstnanost je důležité téma, a proto se stát snaží pomoci nezaměstnanosti předejít nebo její úroveň snížit. Nemá však dopad jen na člověka, ale i na stát. Šimek (2005) zmiňuje ekonomické důsledky nezaměstnanosti – nejsou optimálně využity výrobní faktory, existují zvýšené nároky na státní rozpočet (vyplácení podpor, absence daňových příjmů). Stát by se tedy měl zaměřovat na znevýhodněné skupiny na trhu práce jak kvůli nim samotným, tak kvůli ekonomice. Jak konkrétně to dělá, přehledně popíšu v následující kapitole.

3. POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Politika zaměstnanosti je soubor nástrojů. Prostřednictvím makroekonomických regulátorů se snaží o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou. Mohou to být opatření na celou ekonomiku, nebo do různých částí. (Šimek 2005)

Politiku zaměstnanosti rozdělujeme na aktivní a pasivní.

3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Finanční příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti jsou poskytovány ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu. Úřad práce ČR uvádí jako cíl aktivní politiky v zaměstnanosti „odstraňovat bariéry omezující osoby ve vstupu na trh práce, přispívat k vytváření souladu mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil, včetně jejich kvalifikace, aktivizovat skupiny vyloučené z trhu práce a podporovat harmonizaci rodinného a pracovního života.“ (ÚP)

K nejvyužívanějším nástrojům se řadí veřejně prospěšné práce, různé formy příspěvků a společensky účelná pracovní místa.

Rekvalifikace

Jedná se o výcvikové programy vedoucí k prohloubení či získání nových znalostí. Může jich využít např. i pracovník, který je zaměstnán v upadajícím odvětví a musí se vyškolit na jinou pozici.

Společensky účelná pracovní místa

Pracovní místa, která zaměstnavatel obsazuje na základě dohody s ÚP. Uchazeč o zaměstnání by měl být hůře uplatnitelný na trhu práce. ÚP uvádí jako dobu udržení pracovního místa minimálně 365 dní. Příspěvek na zřízení SÚPM mohou čerpat i lidé, kteří chtějí začít vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. (ÚP)

Veřejně prospěšné práce (VPP)

Jde o nekvalifikované práce, které se provádí zejména na veřejných prostranstvích nebo budovách (úklid, údržba), na území určité obce. Tyto příležitosti jsou časově omezené – sjednávají se maximálně na dobu 12 měsíců. Je to dobrá příležitost pro dlouhodobě nezaměstnané, kteří si obtížně hledají zaměstnání. Výše příspěvku u plného pracovního úvazku je 15 000 Kč po dobu max. 6 měsíců. (ÚP)

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek dobře poslouží novým živnostníkům, kteří získali příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Mohou o něj požádat do 30 kalendářních dnů od uzavření dohody. Příspěvek může být poskytnut na náklady, jako je např. nájemné a služby s ním spojené (ne bytová jednotka), náklady na dopravu materiálu, výrobků, opravy a údržby objektu, ve kterém je SVC provozována. Maximální výše příspěvku je 0,25násobek průměrné mzdy v NH za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího roku, ve kterém je uzavřena dohoda. (ÚP)

ÚP ČR dále nabízí ještě několik příspěvků, které pomáhají uchazečům o zaměstnání: příspěvek na dojížděku, příspěvek na zapracování, příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP, příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. (ÚP)

3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

K pasivní politice zaměstnanosti řadíme především podporu v nezaměstnanosti a zajištění a zabezpečení uchazečů o práci. Uchazeč, který je veden na ÚP, má právo na podporu v nezaměstnanosti v období hledání práce. Výše podpory závisí na způsobu výpovědi a výši čisté mzdy.

„Maximální výše této podpory činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. Podpora v nezaměstnanosti se uchazeči stanoví za první 2 měsíce ve výši 0,15násobku, další 2 měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývajících podpůrných dobu 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu.“ (zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

4. ZNEVÝHODNĚNÉ SKUPINY OSOB NA TRHU PRÁCE

V poslední kapitole teoretické části se zaměřím na obecnou charakteristiku skupin osob, které jsou nějakým způsobem znevýhodněny oproti jiným skupinám, ať už ze sociálních, fyzických či jiných důvodů. Na různých portálech či v různých knihách se setkáme s charakteristikou mnoha skupin. Vyberu pouze ty nejdůležitější, se kterými budu pracovat i nadále v praktické části. Mimo jiné je cílem této kapitoly také poukázání na to, co může začlenění daných skupin osob na trh práce přinést, proč je jejich integrace na trh práce důležitá a jakými procesy začleňování probíhá. V poslední části vymezuji hlavní přínosy práce pro člověka, jelikož práce je to, co skutečně dává našemu životu určitý řád a v mnohých případech i smysl.

4.1 Znevýhodněné skupiny

Např. v České republice je 7 cílových skupin uchazečů o zaměstnání, kteří jsou přednostně zařazováni do nástrojů APZ. Jedná se o dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání (déle než 12 měsíců), uchazeče do 25 let věku (hlavně absolventi bez praxe), uchazeče starší 50 let věku, osoby se zdravotním postižením, rodiče vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené, uchazeče s důvodným předpokladem dlouhodobé evidence a uchazeče, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči. (ÚP)

Mladí lidé

Do této skupiny spadají mladí ve věku 15-24 let, kteří mohou pocházet ze sociálně slabších rodin, nebo nějakým způsobem nezapadají do společnosti. Nejsou tudíž ani aktivní v hledání zaměstnání a mohou mít sklony k vyřazení ze společenského života, násilí či drogové závislosti. Poté se samozřejmě neodhodlají k profesní přípravě na zaměstnání a jsou tedy velmi ohroženi nezaměstnaností. (Komora sociálních podniků, 2014)

Spadají sem i absolventi škol, kteří se setkávají s různými problémy – značnými rozdíly v regionální ekonomice, rozdíly na regionálních trzích práce, kvalifikační strukturou míst. (Kučař 2007)

Osoby se zdravotním postižením

Osoby, kterým jejich hendikep brání k vykonávání zaměstnání, mají také velkou nevýhodu oproti ostatním skupinám osob na trhu práce. Jedná se o osoby s nepříznivým zdravotním stavem trvajícím déle než 1 rok. Plnou definici této skupiny osob najdeme v § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Starší osoby

U starších osob je cílem prevence a udržení zaměstnanosti hlavně skrze kariérové poradenství a profesní mobilitu starších zaměstnanců. Starší zaměstnanci často mívají nižší kvalifikaci a nižší profesní mobilitu, s čímž souvisí i snížená adaptabilita na nové podmínky. Tato skupina osob je obecně méně flexibilní. Řeší především úkol, jak si co nejdéle udržet pracovní místo, než odejdou do důchodu. (Kuchař 2007)

Nekvalifikovaní uchazeči či osoby s nízkou kvalifikací

„Termín „nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání“ v sobě zahrnuje osoby v evidenci úřadů práce, které mají žádnou nebo nízkou kvalifikaci spojenou s nedostatečnými zkušenostmi.“ (Šimek 2010)

Další příklady znevýhodněných skupiny osob

Např. Mareš a kol. (2006) uvádí jako skupiny ohrožené sociálním vyloučením Romy, zdravotně postižené, osoby závislé na návykových látkách, psychicky nemocné a mentálně postižené, bezdomovce, přistěhovalce a uprchlíky, dlouhodobě nezaměstnané, seniory, děti a osoby propuštěné z výkonu trestu.

Co se týče jiných států, např. Ministerstvo práce a sociální politiky v Polsku ve svém akčním programu na podporu zaměstnanosti (z roku 2007) uvádí jako skupiny osob, které mají problémy s hledáním zaměstnání, tyto: osoby do 25 let věku, dlouhodobě nezaměstnané, starší 50 let, bez odborné kvalifikace, osamělé rodiče s alespoň jedním dítětem do 7 let a zdravotně postižené.

Velmi zajímavé jsou znevýhodněné skupiny osob v Rumunsku, kde se v odvětvovém operačním programu Rozvoj lidských zdrojů 2007-2013 zaměřují kromě obvyklých skupin osob ve většině států dále také na rodiny s více než dvěma dětmi (včetně neúplných rodin), oběti domácího násilí, a dokonce na oběti obchodu s lidmi.

4.2 Začleňování daných skupin osob na trh práce

Tato kapitola poukazuje na to, jakými principy je možné pomoci začlenění znevýhodněných skupin na trh práce. Především se zaměřuji na integraci, inkluzi a princip normalizace.

Za prvé se jedná o ***princip normalizace***. S tímto pojmem pracuje i speciální pedagogika, např. v souvislosti s osobami s postižením. „Princip normalizace znamená takové utváření

prostředí, aby bylo možné vytvořit pro postižené jedince normální podmínky k životu.“ (Procházková 2009) Dále popisuje, že tento princip do odborné literatury uvedl švédský psycholog Bengt Nirje, který princip dále rozdělil do osmi oblastí: normální denní rytmus, normální týdenní rytmus, normální roční rytmus, normální zkušenosti v průběhu životních cyklů, normální respekt před individuem a jeho právem na sebeurčení, normální sexuální vzor dané kultury, normální ekonomické životní vzory a práva v rámci společenských událostí a poslední oblastí jsou normální vzory prostředí a standardy uprostřed společenství. (Procházková 2009) Neustále opakující se slovo „normální“ zdůrazňuje umožnit lidem možnost žít normální život, jak jen to bude možné. Z tohoto principu se dále vyvíjí princip integrace.

Význam slova integrace můžeme chápat jako sjednocení, začlenění, zapojení, splynutí či ucelení. Dle Slowíka (2016) je sociální integrace proces rovnoprávného začleňování člověka do společnosti. Autor ji shledává něčím naprosto přirozeným – týká se totiž každého člena společnosti. Je ale potřeba zaměřit se na určité skupiny osob, které s tímto začleněním mají potíže. Proto je důležité dbát na jejich integraci do společnosti, aby i ony našly své místo v různých oblastech života. Autor dále popisuje zmíněné oblasti – jedná se o tři oblasti integrace – škola, práce a společnost (komunita).

O integraci se často hovoří v souvislosti s lidmi se zdravotním postižením. O tom mluví Jankovský (2006), který popisuje proces začleňování těchto lidí do společnosti jako vztah majority (intaktní populace) a minority (lidí s postižením), s čímž souvisí vyrovnávání příležitostí v oblastech vzájemného soužití – ve volném čase, sportu, zaměstnání, politice, škole...). Šimek (2010) uvádí, že proces sociálního začlenění směřuje k umožnění plné participace na životě společnosti a k výkonu všech občanských práv.

Dalším pomocníkem v integraci znevýhodněných skupin osob na trh práce je proces *inkluze*, který úzce souvisí s integrací. Jak už tomu většinou bývá, ani u tohoto pojmu neexistuje přesná a jednotná definice, ale spousta autorů ji určitým způsobem zformulovala. Např. Slowík (2016) definuje inkluzi jako „nikdy nekončící proces, ve kterém se lidé s postižením mohou v plné míře zúčastňovat všech aktivit společnosti stejně jako lidé bez postižení“.

S opakem sociální inkluze se můžeme setkat v procesu exkluze neboli vyloučení, vypuštění. Sociální inkluzí tedy chápeme opak, snahu o začlenění. V právním řádu České republiky (zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách) je sociální začleňování

definováno jako proces, který „zajišťuje, že osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené dosáhnou příležitostí a možností, které jim napomáhají plně se zapojit do ekonomického, sociálního a kulturního života společnosti a žít způsobem, který je ve společnosti považován za běžný“.

Dle Mareše a kol. (2006) představuje inkluze dynamický a multidimenzionální proces. Autoři dále rozdělují čtyři základní dimenze inkluze:

- politická a občanská inkluze – koresponduje se státem a občanskou společností,
- ekonomická inkluze – koresponduje s trhem,
- sociální inkluze – ta ruší exkluzi v sociálním životě a v komunitě danou nedostatkem příležitostí společenského života, slabostí sociálních sítí a sociální izolací či diskriminací,
- kulturní inkluze – rozdílný kulturní kapitál.

Aby sociální začleňování bylo efektivní a fungovalo, je potřeba jasně určit cíle a postupy a vymezit priority. K tomuto účelu je vytvořena Strategie sociálního začleňování 2014-2020, kde jsou popsány obecné cíle sociálního začleňování:

- zajištění účasti v zaměstnání a rovného přístupu ke všem zdrojům, právům, zboží a službám,
- prevence rizika sociálního vyloučení,
- pomoc nejvíce zranitelným,
- mobilizace všech relevantních aktérů.

Strategie sociálního začleňování jako základní nástroj sociálního začleňování prezentuje sociální práce. V dokumentu je definována jako „profesionální aktivita zaměřená na pomoc jednotlivcům, skupinám či komunitám zlepšit nebo obnovit jejich schopnost sociálního fungování v jim přirozeném prostředí“. Téma sociálního začleňování se týká celé řady osob, především národnostních menšin (Romové), lidí bez domova, nezaměstnaných osob, jedinců pobírajících dávky pomoci v hmotné nouzi, drogově závislých, osob vykonávajících trest, seniorů či lidí se zdravotními hendikepy.

Mareš a kol. (2006) zdůrazňuje, že mají-li být sociální integrace a sociální inkluze předmětem sociální akce, pak je důležité analyzovat koncepty, v němž jsou zasazeny,

operacionalizovat tyto koncepty a hledat indikátory umožňující identifikovat míru integrace/koheze společnosti a v neposlední řadě také identifikovat typy jednotlivců a kolektivy, kteří nejsou kvůli jejich hendikepu zapojeni.

Již padla zmínka o všech možných způsobech, jak začlenit již zmiňované skupiny osob na trh práce, tak i do společnosti obecně. Ve své práci se zaměřuji na znevýhodněné skupiny na trhu práce a jak tyto skupiny na trh práce dostat. Co to může přinést těmto skupinám? V poslední části 4. kapitoly vymežím hlavní body toho, proč je práce pro člověka důležitá a co mu přináší.

4.3 Význam práce pro člověka

V první kapitole jsem se krátce zmiňovala o kladech, které nám práce přináší. Práce je společenská činnost, která zaujímá důležité postavení v našem životě, dodává nám pocit začlenění do společnosti. Giddens (2013) popisuje několik důležitých vlastností práce:

- **peníze** (mzda nebo plat bývají hlavním zdrojem příjmu, přináší nám uspokojení),
- **činnost** (příležitost k procvičování našich schopností a dovedností, základ pro jejich získávání),
- **různorodost** (práce poskytuje přístup ke kontextům jiným než v domácím prostředí, lidé se mohou zabývat jinými věcmi, které se liší od domácích prací),
- **časová struktura** (pracovní doba udává určitý směr pro rozvrh každodenních činností, lidé si podle ní organizují svůj den),
- **sociální kontakty** (navazování přátelství, účast na různých aktivitách spolu s ostatními).

Procházková (2009) uvádí další významné funkce, autorka se v knize zaměřuje konkrétně na postižené osoby. Tyto funkce mohou být ale aplikovatelné i na další znevýhodněné osoby na trhu práce:

- vykonávání profese se stává podstatnou základnou pro ekonomické a sociální samostatnosti a nezávislosti,
- získání statusu pracujícího a výdělečně činného. Z člověka se stává uznávaný člen lidského společenství,
- sociální možnosti kontaktu, což usnadňuje překonávání izolace,

- získání existenčního smyslu a osobního uspokojení,
- práce je stimulem osobního vývoje.

Všechny uvedené klady práce dokazují, že integrace znevýhodněných skupin osob na trh práce může do jejich života přinést spoustu nových výhod a zároveň jim umožní plně využít jejich pracovní potenciál, což pak prospívá státu při snižování nezaměstnanosti.

PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části předložené práce se v souvislosti s tématem práce soustředuji výhradně na Ruskou federaci a pracuji s pojmy obsaženými v teoretické části práce. Praktická část odpovídá na stanovené cíle bakalářské práce pomocí tří výzkumných otázek:

1. VO1: S jakými skupinami osob znevýhodněnými na trhu práce pracuje politika zaměstnanosti v Ruské federaci?
2. VO2: Jaký je vývoj míry nezaměstnanosti a postavení znevýhodněných osob na trhu práce?
3. VO3: Jaké nástroje v rámci politiky zaměstnanosti RF jsou využívány na podporu těchto osob?

Naplnění hlavního cíle bakalářské práce bude provedeno zodpovězením výše uvedených výzkumných otázek pomocí rešerše především dostupných ruských vládních dokumentů a ruských odborných článků.

Zastřešujícím dokumentem pro vypracování a zodpovězení výzkumných otázek je vládní program Ministerstva práce a sociálních věcí Ruské federace – Podpora zaměstnanosti populace. Doba realizace programu je rok 2013-2024 a jeho cílem je vytvoření právních, ekonomických a institucionálních podmínek vedoucích k efektivnímu rozvoji trhu práce.

K zodpovězení první výzkumné otázky budu vycházet především z již zmíněného programu Podpory zaměstnanosti populace, konkrétně z jeho podprogramu s názvem Aktivní politika zaměstnanosti a sociální podpora nezaměstnaných občanů. Zmíněný podprogram se realizoval v období 1. 1. 2013 – 31. 12. 2020. Dále budu čerpat ze Zákona RF O zaměstnanosti obyvatelstva v Ruské federaci, konkrétně z § 5 – Státní politika v oblasti podpory zaměstnanosti obyvatelstva. V podkapitole Charakteristika znevýhodněných skupin osob vycházím především ze zákonů, které identifikují konkrétní skupiny osob, a z odborných článků databáze Google Scholar.

U druhé výzkumné otázky analyzuji data pouze z období 2015–2020. Vycházet budu především z dostupných údajů Rosstatu. Ve třetí výzkumné otázce čerpám z dat státního programu Podpora zaměstnanosti obyvatelstva, z internetové stránky KonsultantPlus, která shromažďuje veškeré zákony RF, ze zákonů RF a z dalších internetových stránek Federální služby práce a zaměstnanosti.

5. SITUACE NA TRHU PRÁCE RF

Předtím, než začnu odpovídat na jednotlivé výzkumné otázky, nastíním situaci na trhu práce RF v letech 2015-2020. Jde o období, kterým se budu zabývat při zpracování vývoje nezaměstnanosti znevýhodněných osob na trhu práce RF u druhé výzkumné otázky.

Zdroje k nastínění situace na trhu práce v uvedených letech čerpám z hlášení roku 2015 státního programu Podpora zaměstnanosti populace (pro informace o roce 2015), z Federální služby státní statistiky (Rosstat), která poskytuje veškerá data a statistiky v RF, a z internetových stránek Ministerstva práce a sociální ochrany RF.

Situace na trhu práce by se v roce 2015 dala charakterizovat jako stabilní. Počet nezaměstnaných sice rostl, ale z důvodu špatné ekonomické situace v zemi na konci roku 2014. V březnu 2015 dosáhla nezaměstnanost hodnoty 5,9 % ekonomicky aktivního obyvatelstva, v prosinci činila úroveň nezaměstnanosti 5,8 %. Počet volných pracovních míst převyšoval počet nezaměstnaných, kteří byli evidováni u služby zaměstnanosti.

Následující tabulka zobrazuje, jak se během let měnila úroveň nezaměstnanosti v RF. Z tabulky můžeme vyčíst, že se úroveň nezaměstnanosti v RF v posledních pěti letech pohybuje okolo 5 procent, zvýšení v roce 2020 se příkládá pandemii koronaviru. V červenci-srpnu 2020 se úroveň nezaměstnanosti vyšplhala dokonce až k 6,4 procentům, ale z dostupných informací Rosstatu již teď vyplývá, že se nezaměstnanosti pomalu zase snižuje – v prosinci 2020 až v lednu 2021 činila 5,8 procent.

Tabulka č.1: Úroveň nezaměstnanosti populace ve věku 15-72 let v RF v procentech

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Celkem	5,6	5,5	5,2	4,8	4,6	5,8

Zdroj: Rosstat

Zaměstnanost se v posledních pěti letech pohybovala okolo 65 procent, jak ukazuje tabulka níže. V roce 2020 opět pozorujeme mírný pokles na 63,7 procent. Úroveň zaměstnanosti populace se v roce 2020 od roku 2015 snížila o 1,6 procenta.

Tabulka č. 2: Úroveň zaměstnanosti populace ve věku 15-72 let v RF v procentech

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Počet	65,3	65,7	65,5	65,6	64,9	63,7

Zdroj: Rosstat

Problémem, se kterým se nyní, a především v roce 2020, potýkala stejně jako většina států i Ruská federace, je celosvětová pandemie onemocnění covid-19, která zapříčinila zavírání podniků, růst nezaměstnanosti a pokles spotřebitelské poptávky.

Trh práce je místem, na které působí mnoho faktorů a setkává se na něm řada subjektů. Zvláštní postavení na něm mají znevýhodněné skupiny osob, které se svým postavením či statusem liší od běžné pracovní síly.

6. ZNEVÝHODNĚNÉ OSOBY NA TRHU PRÁCE RF

Státní program RF podpora zaměstnanosti populace je formován v nařízení vlády RF ze dne 22. listopadu 2021 N 2149-r «O státním programu Ruské federace „Podpora zaměstnanosti obyvatelstva“». V dokumentu jsou zaznamenány údaje týkající se situace na trhu práce předchozích let (2011 a 2012). Týkají se především údajů počtu nezaměstnaných osob a údajů o nezaměstnanosti. Jsou zde také zmíněny skupiny osob, které jsou kvůli sociálním, fyzickým či jiným příčinám nejméně konkurenceschopní. Jedná se o ženy s malými dětmi, rodiče s mnoha dětmi, rodiče dětí s postižením, o občany se zdravotním omezením, občany v předdůchodovém a důchodovém věku, určité kategorie mládeže bez odborného vzdělání nebo absolventy odborných škol bez praxe a další kategorie osob, např. o osoby propuštěné z vojenské služby či z výkonu trestu.

Základy státní politiky zaměstnanosti jsou definovány v již zmiňovaném Zákonu RF O zaměstnanosti obyvatelstva v Ruské federaci, v § 5 – Státní politika v oblasti podpory zaměstnanosti obyvatelstva. Je zde zařazen i přehled osob, které mají potíže s nalezením práce a na které se politika zaměstnanosti RF zaměřuje. Jedná se o:

- invalidy,
- osoby propuštěné z vězení a jiných ústavů,
- nezletilé ve věku od 14 do 18 let,
- občany v předdůchodovém věku (do pěti let před nástupem věku, který opravňuje k starobnímu pojistnému důchodu, včetně těch, kterým byl přidělen před termínem),
- uprchlíky a nedobrovolné přesídlence,
- občany propuštěné z vojenské služby a jejich rodinné příslušníky,
- osamocené rodiče a rodiče s mnoha dětmi, kteří vychovávají nezletilé děti či děti s postižením,
- občany vystavené záření v důsledku černobylských a jiných radiačních nehod a katastrof,
- osoby ve věku 18 až 20 let se středním vzděláním poprvé hledající zaměstnání.

O uvedené skupiny osob v zákonu „O zaměstnanosti obyvatelstva v Ruské federaci“ se opírá a na ně se zaměřuje politika zaměstnanosti RF v již zmiňovaném státním programu Podpora zaměstnanosti obyvatelstva. Jeho součástí je 5 podprogramů. Prvním z nich je Aktivní politika zaměstnanosti obyvatelstva a sociální podpora občanů, ve kterém jsou obsažena opatření na podporu zaměstnávání těchto občanů.

Kromě toho se v 2. podprogramu s názvem Vnější pracovní migrace stát zajímá i o zahraniční pracovníky – především jejich zisk a zapojení na trh práce RF, snížení počtu cizinců, kteří pracují v RF nelegálně, a vytváření podmínek pro adaptaci a integraci cizinců do ruské společnosti.

Invalidé

O invalidech pojednává Federální zákon O sociální ochraně invalidů v Ruské federaci, který pojem „invalida“ vymezuje takto – „invalida je osoba, která má zdravotní poruchu s přetrvávající poruchou funkce těla způsobenou nemocí, následky úrazů nebo závad, vedoucí k omezení života a vyžadující její sociální ochranu“. Invalidé mají ohraničenou životaschopnost buď úplně, nebo částečně – v závislosti na stupni poruchy tělesných funkcí je těmto osobám přidělena skupina zdravotního postižení (tyto skupiny jsou tři) a dále se rozlišuje samostatná skupina pro děti s postižením do 18 let. Rozdělení na zmíněné skupiny se velmi často zobrazuje v grafech týkajících se údajů o jejich stavu na trhu práce apod.

Osoby se zdravotním postižením to nemají jednoduché – problematikou jejich pracovního zařazení se zabývají autorky Makarevich, Mitrofanova a Mitrofanov (2017), které popisují, že pro dané osoby není jednoduché zařadit se na trh práce, jelikož jsou v moderních podmínkách ruské ekonomiky na pracovní činnosti a profesionální dovednosti kladeny vyšší požadavky. Nad problémy zaměstnanosti a pracovního zařazení invalidů se zamýšlí i Pashkova (2018), která uvádí řadu těžkostí, které invalidy provází – zmiňuje fakt, že úroveň jejich pracovní kapacity je objektivně nižší než úroveň pracovní schopnosti zdravé osoby, dalším problémem je to, že práva osob se zdravotním postižením mají být v pracovním prostředí zajištěna zaměstnavatelem (bohužel stát tyto náklady plně nepodporuje), a v neposlední řadě - osoby se zdravotním postižením se setkávají s psychologickými obtížemi (nízká sebeúcta, strach z odpovědnosti, změna, životní styl apod.). Autorka jako nejzásadnější problém vnímá právě nedostatek finančních a výrobních zdrojů, které jsou nezbytné pro zajišťování pracovních míst těmto osobám.

Důležité je zmínit také jejich diskriminaci na trhu práce. Zákon O sociální ochraně invalidů v Ruské federaci sice uvádí, že „diskriminace na základě zdravotního postižení není v RF dovolena“, čímž se rozumí jakékoliv snížení nebo odmítnutí uznání výkonu z důvodu zdravotního postižení. Bohužel diskriminace na základě zdravotního postižení je v této době zcela běžná. Pár příkladů, které jsou důvodem ne příliš velkého zájmu o zaměstnávání invalidů na trhu práce, uvádí Mongush (2020):

- první příčinou je bohužel zafixovaný stereotypní názor, že tělesné postižení je překážkou při vykonávání normální pracovní činnosti,
- druhou je diskriminace z důvodu zákonem dané povinnosti zaměstnavatelů, kteří musí těmto zaměstnancům poskytovat určité výhody (např. kratší pracovní doba, delší pracovní dovolená).

Osoby propuštěné z vězení a jiných ústavů

Nad problémy pracovního zařazení se zamýšlí Senatorova (2015) – občané propuštění z vězení čelí sociálním a psychologickým problémům. Nepomáhá jim k tomu ani nedostatek ubytování a potíže s registrací v místě bydliště, a především také potíže se zaměstnáním. Poté, co se vrátí z nápravného zařízení, těmto osobám dělá problém si zvyknout na to, že budou opět nyní řešit mnoho každodenních problémů, a jsou nuceni si obnovit stereotyp, který měli osvojený před odsouzením. Proto je práce jedním z hlavních podmínek pro návrat do normálního života. Místním úřadům a federálním službám se 6 měsíců před uplynutím doby odnětí svobody zasílá dopis a 10 dní před propuštěním odsouzeného jsou do jeho bydliště zaslány dopisy o jeho propuštění, dostupnosti bydlení a pracovní schopnosti. Legislativa ale nestanoví povinnost propuštěného dostavit se na úřad práce – zde vzniká problém, jelikož se většinou jedná o lidi s nízkou motivací k práci a odbornému vzdělávání a s nízkou úrovní sebeurčení na trhu práce.

Nezletilí ve věku od 14 do 18 let

Tématikou pracovního zařazení nezletilých se zabývá Jakovleva a Chernecova (2020) ve svém článku Zvláštnosti a problémy zaměstnanosti nezletilých v Rusku. Většina zaměstnavatelů dává přednost dospělým pracovníkům s pracovními zkušenostmi. I nezletilé osoby se setkávají s určitou formou diskriminace, v tomto případě kvůli věku. Pro zaměstnavatele je tedy nevýhodné přijímat nezkušeného mladého pracovníka, ztrácí čas na jeho zaškolení.

Stejně jako nezletilí, tak i **občané v předdůchodovém věku** se na trhu práce setkávají s věkovou diskriminací. Občané v předdůchodovém věku jsou podle údajů Důchodového fondu RF muži narození v letech 1960-1963 a ženy narozené v letech 1965-1968 (pro rok 2021). Spadají do něj tedy muži, kteří dosáhli 58 let, a ženy, které dosáhly věku 53 let. (*Пенсионный фонд Российской Федерации, 2021*)

Uprchlíci a nedobrovolní přesídlenci

Uprchlíkem je podle Zákona RF O uprchlících „osoba, která není občanem Ruské federace a která je kvůli opodstatněným obavám, že se stane obětí pronásledování na základě rasy, náboženství, občanství, národnosti, příslušnosti k určité sociální skupině nebo politického mínění, mimo zemi svého občanství a nemůže těžit z ochrany země, nebo si nepřeje tuto ochranu využívat kvůli těmto obavám; nemá určitou státní příslušnost a není v důsledku těchto událostí mimo zemi svého obvyklého bydliště a nemůže nebo nechce se do ní kvůli těmto obavám vrátit“.

Údaje Rosstatu nabízí statistiku počtu uprchlíků, kterým byl udělen azyl, již od roku 1998. Následující tabulka poukazuje na údaje z posledních 10 let.

Tabulka č. 3: Počet uprchlíků v letech 2010-2020, kterým byl udělen dočasný azyl

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Počet	779	801	802	763	632	790	770	598	592	572	487

Zdroj: Rosstat

Jsou k dispozici také údaje o státech, které byly dříve domovem těchto uprchlíků – největší zastoupení má Afghánistán (mezi 584–252 uprchlíky v letech 2010-2020) a Ukrajina (mezi 5–227 uprchlíky v letech 2010-2020), ostatní státy (Arménie, Bělorusko, Gruzie, Kazachstán, Kyrgyzstán, Lotyšsko, Litva, Moldavsko, Sýrie, Tádžikistán, Turkmenistán, Uzbekistán, Estonsko a další) už pouze v jednotkách desítek či jednotek migrantů.

Druhou skupinou jsou nedobrovolní přesídlenci. Zákon RF O nedobrovolných přesídlencích tyto osoby definuje jako „občana Ruské federace, který opustil místo pobytu v důsledku násilí nebo pronásledování spáchaného proti němu nebo jeho rodinným příslušníkům, nebo v důsledku skutečného nebezpečí pronásledování na základě rasy, národnosti, náboženství, jazyka, příležitosti k určité sociální skupině nebo politických přesvědčení, které se staly důvodem pro vedení nenávistných kampaní proti konkrétní osobě nebo skupině osob a masivnímu porušování veřejného pořádku“. Podle tohoto

zákona se může nedobrovolným přesídlencem stát občan RF nucený opustit místo bydliště v jiném státě a poté se ocitnout v RF, nebo se může jednat o občana RF, který změní bydliště v rámci subjektů RF.

Údaje Rosstatu nabízejí statistiku počtu nedobrovolných přesídlenců mezi lety 1995–2020. V následující tabulce je znázorněn vývoj počtu nedobrovolných přesídlenců posledních 10 let. Tento vývoj má klesavou tendenci.

Tabulka č. 4: Počet nucených přesídlenců (2010-2020), kterým byl udělen dočasný azyl

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Počet	57	49	44	38	30	28	25	19	13	9	5
celkem	220	474	537	370	834	292	359	327	795	485	323

Zdroj: Rosstat

Státy, ve kterých dochází k přemístění těchto skupin osob, jsou Kyrgyzstán, Lotyšsko, Litva, Moldavsko, Rusko, Tádžikistán, Turkmenistán, Uzbekistán, Ukrajina, Estonsko, Jižní Osetie. Nejvíce přesídlení dochází v rámci Ruské federace.

Občané propuštění z vojenské služby

Federální zákon O statusu příslušníků armády definuje práva, svobody a také povinnosti a odpovědnosti vojenského personálu. Zákon uvádí, že k vojenskému personálu se řadí: důstojníci, praporčíci a poručíci, kadeti vojenských profesních vzdělávacích organizací a vojenských institucí vysokoškolského vzdělávání, seržanti a poddůstojníci, vojáci a námořníci vykonávající službu na základě smlouvy.

Manželé či manželky osoby, která se řadí k vojenskému personálu, mají přednostní právo žádat o práci ve státních organizacích nebo vojenských jednotkách.

Práce je pro vojáky velmi důležitá, protože jim umožňuje nejenom udržovat nebo zlepšovat životní úroveň, ale také jim dává příležitost dělat něco, co má smysl, díky čemuž si mohou uvědomit své profesionální schopnosti, sdílet nahromaděné zkušenosti s ostatními lidmi a udržovat si jistý okruh přátel, což pomáhá jejich sociálnímu postavení. (Smirnov 2015)

Rodiče

Ať už v rodině chybí matka či otec, tak to má nějakým způsobem vždy vliv na rodinu. Otec, který musí sám vychovávat jedno či mnoho dětí, na sebe bere zodpovědnost za jejich život. Problémy, se kterými se může setkat, mohou spočívat v přerozdělení povinností

v domácnosti, ve formování nové rodinné struktury, ve změně statusů a rolí a v přerozdělení rozpočtu. Problém rovnováhy v zaměstnání a rodinných povinnostech je velmi vážným problémem otcovských rodin. Pro ženu je také důležitá práce, ale mateřství je často přednější. (Chusyainov 2016)

Občané vystavení záření v důsledku černobylských a jiných radiačních katastrof

O sociální ochraně občanů vystavených záření v důsledku černobylské katastrofy je zákon, který do této skupiny osob řadí dalších 12 skupin občanů. Některé ze skupin poté dále zmiňují další příklady osob. Jedná se např. o:

- občany, kteří onemocněli nebo trpěli nemocí spojenou s vlivem radiace v důsledku černobylské havárie nebo prací na odstranění následků havárie,
- osoby se zdravotním postižením v důsledku černobylské havárie,
- občany, kteří se v letech 1986-1987 podíleli na likvidaci následků černobylské havárie v uzavřené zóně nebo byli během tohoto období zaměstnáni v pracích souvisejících s evakuací obyvatelstva,
- občany, kteří byli evakuováni nebo odešli dobrovolně v roce 1986 z vyloučené zóny, nebo přesídlené občany v roce 1986,
- občany trvale pobývajících nebo pracujících na území zóny pobytu s právem na přesídlení.

7. VÝVOJ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB

Federální služba státní statistiky neuvádí statistiku, kde by byl zaznamenán vývoj pro všechny skupiny osob uvedených jako znevýhodněné na trhu práce. Odborné články jsem vyhledávala v databázi Google Scholar ve zvoleném časovém období 2015-2020. Bohužel se články s tematikou méně početných skupin osob (příslušníci vojenské služby, rodiče s neplnoletými či postiženými dětmi, občané vystavení radiačnímu záření) zabývají pouze např. jejich postavením na trhu práce, ale neuvádí konkrétní čísla v podobě úrovně nezaměstnanosti. Dále tedy uvádím jejich postavení na trhu práce RF. Důchodový fond RF a Federální služba státní statistiky Rosstat ale nabízí velice podrobné statistiky pro osoby se zdravotním postižením.

Tabulka č. 5: Úroveň nezaměstnanosti populace ve věku 15-72 let se zdravotním postižením (v procentech)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Celkem	19,0	18,3	20,2	17,4	15,9	-
Muži	21,1	20,0	22,3	19,2	18,1	-
Ženy	16,1	15,9	17,0	14,7	12,8	-

Zdroj: Rosstat (podle výsledků výběrového šetření pracovních sil)

Z tabulky vyplývá, že nezaměstnanost osob se zdravotním pojištěním se v průběhu působení státního programu Podpora zaměstnanosti obyvatelstva postupně snižuje. Údaje z roku 2020 zatím Rosstat bohužel nenabízí.

Úroveň zaměstnanosti invalidů je bohužel stále velmi nízká, jak ukazuje tabulka č. 6:

Tabulka č. 6: Úroveň zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve věku 15-72 let v procentech

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Celkem	11,9	12,5	8,1	8,6	8,5	-
Muži	13,0	13,9	10,5	11,2	10,9	-
Ženy	10,5	11,0	6,1	6,4	6,7	-

Zdroj: Rosstat (podle výsledků výběrového šetření pracovních sil)

Autoři Makarevich, Mitrofanova a Mitrofanov (2017) se ve svém článku věnují tématice kvót na pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením, jelikož podle nich samotné kvóty nemůžou vyřešit problém zaměstnávání invalidů – např. podniky, kde se pracuje s nebezpečnými nebo škodlivými předměty, invalidy nezaměstnají. Přístup zaměstnavatelů k zaměstnávání invalidů je vysvětlen řadou subjektivních postojů – vliv zaměstnání invalidů na ekonomické ukazatele podniku, jeho image, atmosféra na pracovišti, stereotypní myšlení ohledně údajně nízké odborné a kvalifikační úrovně invalidů a jejich nízké schopnosti učení. (Nenachova 2018)

Pro přehled o pracujících invalidech zaznamenaných v systému ruského důchodového fondu přikládám tabulku níže. Důchodový fond RF vytvořil projekt Federální registr osob se zdravotním postižením. Jedná se o jednotnou bázi pro občany, kteří jsou uznáni jako invalidní, a pro orgány, které poskytují služby sociální podpory osobám se zdravotním postižením. (*Пенсионный фонд Российской Федерации, 2021*)

Tabulka č. 7: Informace o pracujících invalidech, zaznamenaných v systému ruského důchodového fondu, v tisících osob

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Počet pracujících invalidů celkem	2473	2543	2012	1644	1655	1571
(z toho)	82	82	69	49	53	40
1. skupina postižení						
2. skupina postižení	923	939	704	557	556	525
3. skupina postižení	1466	1520	1235	1038	1046	1006

Zdroj: Rosstat, podle údajů Důchodového fondu RF

Údaje Rosstatu doplňují, že snížení počtu pracujících invalidů v roce 2017 ve srovnání s rokem 2016 je způsobeno přijetím Federálního zákona O pozastavení platnosti některých ustanovení legislativních aktů Ruské federace, změnami některých legislativních aktů Ruské federace a specifiky zvyšování pojistného důchodu, pevných plateb na pojistné důchody a sociálních důchody.

Osoby propuštěné z vězení a jiných ústavů

O pracovním zařazení propuštěných osob z vězení pojednává článek Práce osob odsouzených k odnětí svobody: problémy a způsoby jejich řešení (Nepomnyashchaya,

Molodavkin 2018). Nedostatek pracovních míst má podle autorek za příčinu vysokou míru nezaměstnanosti mezi odsouzenými – v roce 2015 činil postup odsouzených do placené práce pouze 36 procent z jejich průměrného počtu. Druhou příčinou je nízká úroveň vzdělání odsouzených. Dále jsou to nízké mzdy, nedostatek pracovních míst, nízká produktivita práce (která souvisí s nízkými platy odsouzených) – pro více než polovinu odsouzených je obtížné splnit výrobní normu.

Podle údajů výzkumu mezi těmi, kteří se dopustili opakovaného trestného činu, bylo 66 % nepracujících a 33 % bylo částečně zařazeno do práce – tzn., že 99 % recidivistů mělo v pracovní sféře neúplné sociální vazby (z toho vyplývá, že čím méně je člověk zapojen do světa práce, tím vyšší je pravděpodobnost spáchání trestného činu). (Polov, Uporov, Abutalipov 2018)

Nezletilí ve věku 14-18 let a osoby v předdůchodovém věku

V tabulce níže můžeme vysledovat úroveň nezaměstnanosti jednotlivých skupin osob. Co se týče skupiny občanů ve věku 15-19 let (zde spadají i nezletilé osoby), jejich úroveň nezaměstnanosti je z již zmíněných důvodů vcelku vysoká, ale snižuje se v sledovaném období nejméně o pár desetin procent každý rok.

Tabulka č. 8: Úroveň nezaměstnanosti populace podle věkových skupin jako procento od pracovní síly odpovídající věkové skupiny

	Celkem	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 let a starší
2015	5,6	32,4	14,3	6,2	5,1	4,5	4,1	4,0	4,5	3,9	3,2	3,0	1,8
2016	5,5	29,1	14,9	6,3	5,1	4,6	4,0	4,0	4,3	3,8	3,4	3,3	2,1
2017	5,2	28,4	14,7	5,9	4,7	4,1	3,9	3,9	4,1	4,1	3,3	3,7	2,0
2018	4,8	27,6	15,3	5,5	4,4	3,9	3,5	3,5	3,7	3,4	2,9	3,1	1,6
2019	4,6	24,7	14,4	5,6	4,4	3,6	3,4	3,5	3,7	3,2	2,4	3,0	2,4

Zdroj: Rosstat

Stejně jako u přijímání invalidů na pracovní místo, tak i pro přijímání neplnoletých existují určité kvóty – bohužel ale pouze v určitých oblastech RF (např. v Jaroslavské oblasti, Irkutské oblasti nebo v hlavním městě Moskvě). Kvůli vysoce kladeným požadavkům může být postup na pracovní místo těžký i pro odborníka v daném odvětví, natož pak pro nezletilého bez předchozích zkušeností.

Pokud se podíváme na úroveň nezaměstnanosti osob v předdůchodovém věku a v důchodovém věku, drží se na 3 %. Muži v důchodovém věku jsou připraveni být ekonomicky aktivními, pokud se nacházejí v zaměstnání, v opačném případě jednoduše opustí trh práce (Ivanova, Balaev, Gurvič 2017). Je zvláštní, že lidé v předdůchodovém věku mají mnoho životních i pracovních zkušeností, ale přesto jsou jednou ze skupin osob, které mají s hledáním práce potíže. Důvody nastiňuje Sadkova (2019). Autorka uvádí celý výčet důvodů – prvním je mínění zaměstnavatelů, že lidé, kteří překročili věk 45 let, nejsou schopni pracovat „naplno“ a mohou být častěji nemocní. Pro některé zaměstnavatele (především pro ty mladé) může být těžké, když jsou jejich podřízení mnohem starší, je pro ně těžké vytvořit si k nim vztah či najít společnou řeč. Dalším důvodem podle ní může být předpoklad, že pro lidi starší generace je obtížné učit se novým technologiím, jelikož se objevily teprve nedávno, a předpoklad, že nejsou ochotni vzdělávat se na různých školeních, tréninzích či profesním rozvoji. Autorka ale kromě těchto negativních postojů a názorů přikládá pohled psychologů, kteří věk 49-60 let považují za období maximálního odhalení vnitřního potenciálu člověka.

Občané propuštění z vojenské služby

Proces adaptace na podmínky občanského života na ruském trhu je obtížný. Praxe ukazuje, že vojáci kývnou na méně prestižní nebo méně placenou práci kvůli nedostatečnému výběru místa bydliště po propuštění z armády (Smirnov 2015). Autor poukazuje na fakt, že většina vojenského personálu se připravuje na hledání nové práce brzy, což usnadňuje jejich odchod ze služby – ale pouze třetina budoucích důchodců si je jistá, že práci najde. Jejich přáním je především dobře placená, bezpečná práce, s dobrým kolektivem.

Osoby ve věku 18-20 let poprvé hledající zaměstnání

Lukienko a Radchenko (2016) uvádí hlavní příčiny problémů zaměstnanosti absolventů: mnoho firem má volná pracovní místa pro specialisty (ale bohužel je nemá pro absolventy, bez pracovních zkušeností, které jsou potřeba), nízká motivace k lepším školním výsledkům (neví, co se jim bude hodit při práci), nemožnost si rychle najít dobrou práci v oboru, absence jasně stanovených plánů do budoucna, což přináší materiální problémy jim a jejím budoucím rodinám.

Tabulka č 9: Ukazatele státního programu RF Podpora zaměstnanosti populace v procentech

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Poměr počtu nezaměstnaných občanů registrovaných u služby zaměstnanosti k počtu nezaměstnaných občanů	32	33	33	35	35	38
Podíl zaměstnaných občanů na celkovém počtu občanů, kteří požádali o pomoc při hledání vhodného zaměstnání ve službě zaměstnanosti	67	67	67	68	69	70
Podíl nezaměstnaných občanů hledajících práci po dobu 12 měsíců a více na celkovém počtu nezaměstnaných občanů registrovaných u služby zaměstnanosti	9	8,5	8	7	6,5	5

Zdroj: Státní program Podpora zaměstnanosti obyvatel

Pár výše uvedených dat je obsaženo v dokumentu státního programu Podpora zaměstnanosti obyvatelstva, jelikož jde o ukazatele, které stát sleduje při vykonávání programu. Za uvedených 5 let můžeme zaznamenat nárůst nezaměstnaných občanů, kteří se registrovali u služby zaměstnanosti. Pozitivní rozvoj má i podíl zaměstnaných občanů, kteří požádali službu zaměstnanosti o pomoc při hledání pracovního místa. Naopak podíl občanů hledajících práci více než 12 měsíců se snižuje.

8. PODPORA ZAMĚSTNANOSTI

Ruská federace se aktivně zaměřuje na podporu zaměstnanosti svých občanů pomocí nástrojů politiky zaměstnanosti.

8.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Ruská federace má zakotvené hlavní principy státní politiky pro podporu zaměstnanosti populace v zákonu O zaměstnanosti obyvatelstva v Ruské federaci. Zákon zmiňuje tyto principy:

- rozvoj pracovních zdrojů a mobility, ochrana národního trhu práce,
- zajištění rovných příležitostí pro všechny občany RF, nehledě na jejich občanství, věk či náboženství,
- zajištění bezpečných podmínek pro život a rozvoj člověka,
- podpora pracovní a podnikatelské činnosti,
- provádění opatření na podporu osob, které mají potíže s hledáním práce,
- snižování dlouhodobé (více než 1 rok dlouhé) nezaměstnanosti,
- podpora zaměstnavatelů, kteří vytvářejí pracovní místa pro ty, kteří mají potíže s hledáním práce,
- společné úsilí účastníků na trhu práce,
- koordinace činností (v oblasti zaměstnanosti populace s jinými oblastmi hospodářské a sociální politiky),
- koordinace činnosti státních orgánů a odborů při vývoji a opatřeních k zajištění zaměstnanosti obyvatel,
- mezinárodní spolupráce při řešení problémů zaměstnanosti (otázky týkající se pracovní aktivity občanů mimo ruské území a cizinců na ruském území).

Výše uvedené principy jsou právní, ekonomické a organizační základy 1. podprogramu: Aktivní politika zaměstnanosti a sociální podpora nezaměstnaných občanů. Program ale dále pracuje s dalšími cíli státní politiky. Tyto cíle byly vytvořeny v souladu s Koncepcí dlouhodobého sociálně-ekonomického rozvoje Ruské federace, která byla vytvořena za účelem identifikace způsobů a prostředků v horizontu let 2008–2020 a zajištění zvyšování

blahobytu, bezpečnosti a ekonomického rozvoje. Dalšími cíli státní politiky při provádění programu v souladu s touto koncepcí jsou:

- rozšíření praktických stáží mladých odborníků, jejichž cílem je jejich stálé zaměstnání na stálém pracovním místě,
- motivace pro zaměstnávání žen s nezletilými dětmi a dětmi s postižením,
- vytvoření podmínek pro začlenění osob se zdravotním postižením, a to hlavně vytvořením speciálních pracovních míst pro invalidy,
- rozvoj systému profesního zaměření (školáků) a psychické podpory,
- zkvalitnění služeb v oblasti podpory zaměstnanosti obyvatel na základě státních služeb zaměstnanosti a agentur práce,
- rozvoj nových směrů aktivní politiky zaměstnanosti,
- používání nových informačních příležitostí a zajištění dostupnosti informačních zdrojů v oblasti zaměstnanosti obyvatel,
- realizace opatření na podporu vnitřní pracovní migrace, vylepšení systému poskytování státní podpory občanům a jejich rodinám, kteří se za prací stěhují, a poskytnutí financí na přesídlení a zařízení,
- reforma systému státní podpory pro nezaměstnané občany za účelem motivace hledání práce,
- poskytování dalších opatření na ochranu před nezaměstnaností principem pojištění (náhrada za ušlý výdělek v důsledku ztráty práce).

Principy programu Aktivní politika zaměstnanosti a sociální podpora občanů jsou utvořeny z těchto priorit a jeho cílem je snížení napětí či neklidu na trhu práce. Program má tři úlohy, které jsou předpokladem pro dosažení stanoveného cíle – první je zlepšení normativní právní a metodické základny v oblasti podpory zaměstnanosti obyvatel, druhou je zvýšení účinnosti podpory zaměstnanosti nezaměstnaných občanů a třetí je zlepšení opatření sociální podpory pro nezaměstnané občany.

Celková výše rozpočtových alokací na provedení programu na úkor federálního rozpočtu a rozpočtů státních mimorozpočtových fondů je 927 382 719,5 tisíc rublů; 579 025 967,3 tisíc rublů je vymezeno na podprogramy státního programu. Z toho je na zmiňovaný

podprogram Aktivní politika zaměstnanosti populace a sociální podpora nezaměstnaných vymezeno 350 164 374,3 tisíc rublů.

Kromě státních programů na podporu zaměstnanosti je v RF zřízena státní služba zaměstnanosti obyvatel, která se zaměřuje především na vyhodnocení a informování o stavu zaměstnanosti a předpověď jeho rozvoje, elektronicky informuje občany RF o stavu na trhu práce a právech v oblasti zaměstnanosti, provádění programů poskytujících opatření na podporu zaměstnanosti obyvatel, včetně občanů, kteří jsou ohroženi uvolněním z trhu práce nebo mají potíže s hledáním zaměstnání, vyplácí sociální platby nezaměstnaným občanům. Tyto činnosti a mnoho dalších je popsáno v § 15 Státní služba zaměstnanosti populace v Zákonu O zaměstnanosti obyvatelstva v Ruské federaci. (Pocmьyд, 2021) Na internetových stránkách této státní služby mohou občané (jak uchazeči o práci, tak zaměstnavatelé) hledat práci nebo zaměstnance v libovolném regionu RF. Na stránku můžete vložit i svůj životopis, dozvědět se více o profesních oblastech a požadavcích k nim, anebo se seznámit s programy a novinkami v oblasti zaměstnanosti či trhu práce. Např. v Moskvě se mohou maminky s dětmi do 7 let vzdělávat v profesionálních bezplatných programech, je jim poskytnuta psychologická podpora a mohou si bezplatně zvýšit kvalifikaci či získat doplňující vzdělání. Na tento program dostávají účastnice stipendium ve výši 12 130 rublů za měsíc (okolo 3 420 Kč).

V Moskvě mimo jiné existuje hned několik center, kde nabízí pomoc při hledání práce – např. školicí středisko „Profesionál“ nabízí více než 60 školicích programů. Většina z nich nabízí zvýšení kvalifikace nebo profesní přípravu na určitý druh povolání pro nezaměstnané, matky s dětmi do 7 let a občany starší 50 let (*Учебный центр профессиональ, 2020*).

Dalším je centrum „Moje kariéra“, které nabízí celou řadu služeb – např. pomáhá občanům s výběrem profese pořádáním skupinových sezení, kde pomáhá s plánováním kariéry, hledáním práce či psychologickou podporou. Nabízí několik typů workshopů – pro rozvoj dovedností moderního člověka, pro efektivní zaměstnání, pro podnikání a samostatně výdělečnou činnost a pro digitální gramotnost. (*Моя карьера*)

8.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Součástí pasivní politiky zaměstnanosti RF jsou záruky sociální podpory pro nezaměstnané, které stát zaručuje nezaměstnaným občanům. Jsou zmíněny v Zákonu O zaměstnanosti obyvatelstva v Ruské federaci. Pod tyto záruky spadá:

- výplata podpory v nezaměstnanosti,
- výplata stipendia během období odborného výcviku a získání dalšího odborného vzdělání,
- možnost účasti na placených veřejných pracích.

Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí občanům od doby, kdy jsou uznáni nezaměstnanými.

V RF nelze získat podporu v nezaměstnanosti, pokud člověk splňuje tato kritéria:

- je mladší 16 let,
- dostává starobní důchod,
- nachází se v zařízeních odnětí svobody nebo v nápravných zařízeních,
- pracuje na základě pracovních smluv,
- dělá placenou práci nebo provádí výrobu na základě smlouvy,
- je podnikatelem, notářem, advokátem nebo OSVČ,
- vykonává vojenskou, alternativní civilní službu nebo službu v jiných institucích,
- je zaměstnaný v doplňkových živnostech,
- je členem rolnických farem nebo výrobních družstev,
- je zakladatelem (členem) komerčních organizací. (*Федеральная служба по занятости, 2021*)

Dle Zákona O zaměstnanosti obyvatelstva v Ruské federaci je výše podpory v nezaměstnanosti první tři měsíce 75 procent průměrného měsíčního výdělku dané osoby, počítaného za poslední tři měsíce na posledním pracovišti. V dalších třech měsících činí podpora v nezaměstnanosti 60 procent stanoveného výdělku. Podpora v nezaměstnanosti je pro občany, kteří 12 měsíců před jejím začátkem byli alespoň 26 týdnů v pracovním poměru.

Od roku 2009 do roku 2018 se minimální výše příspěvku v nezaměstnanosti držela na 850 rublech, od roku 2019 se zvýšil na 1500 rublů (s výjimkou května-srpna 2020, kdy výše příspěvku činila 4500 rublů). Maximální výše příspěvku v nezaměstnanosti je už od roku

2009 4900 rublů, v roce 2019 se zvýšila na 11 280 rublů (pro občany předdůchodového věku) a na 8 000 rublů pro jiné kategorie občanů, v roce 2020 a 2021 činila 12 130 rublů za první tři měsíce. (*КонсультантПлюс, 2021*)

8.3 Sociální podniky

Iniciativu v podpoře zaměstnávání znevýhodněných skupin osob přebírají také sociální podniky.

Sociální podnikání Zákon RF O rozvoji malého a středního podnikání v Ruské federaci definuje jako: „podnikatelská činnost zaměřená na dosažení společensky užitečných cílů, která přispívá k řešení sociálních problémů“. Sociální podniky jsou podle stejného zákona „malé nebo střední podnikatelské subjekty, vykonávající činnost v oblasti sociálního podnikání“.

Existuje mnoho sociálních podniků, které svými činnostmi pomáhají nezaměstnaným, sirotkům, mládeži, neúplným rodinám, studentům, lidem bez domova a mnoha dalším. (*Социальное предпринимательство России*)

Státní politika RF se snaží malé a střední podniky podporovat a rozvíjet, a to hned několika druhy podpory. Finanční podporu poskytuje na úkor rozpočtů jednotlivých subjektů RF a prostředků místních rozpočtů prostřednictvím poskytování dotací, rozpočtových investic, státních a obecních záruk. Slouží např. na provoz multifunkčních center pro poskytování služeb za účelem podpory tohoto typu podnikání. Dalšími formami podpory je např. záruční podpora, která je tvořena pro zajištění přístupu malých a středních podniků k finančním zdrojům a úvěrům.

Státní orgány a orgány místní samosprávy mohou poskytovat podporu malým a středním podnikům provádějícím činnost v oblasti sociálního podnikání za zákonem (Zákon O rozvoji malého a středního podnikání v Ruské federaci) daných podmínek. Takový podnik musí např. poskytovat zaměstnání pro občany (invalidy a osoby s omezenými zdravotními možnostmi, osamělé rodiče nebo rodiče vychovávající mnoho nezletilých či zdravotně postižených dětí, důchodce a občany v předdůchodovém věku, děti propuštěné z dětských domovů do 23 let věku, osoby propuštěné z vězení, uprchlíky a vynucené přesídlence, chudé občany, osoby bez stálého bydliště a povolání a dalších skupin osob, které potřebují sociální služby), pokud podle výsledků předchozího roku průměrný počet náležících do jedné z těchto kategorií mezi zaměstnanci malého nebo středního podnikání

je nejmíň 50 procent, a podíl mzdových nákladů osob patřících do některé z těchto kategorií na mzdových nákladech je nejméně 25 procent.

Velkou podporou pro principy a rozvoj sociálního podnikání je Fond regionálních sociálních programů „Naše budoucnost“. Byl založen už v roce 2007 a zaujal 6. místo mezi 20 nejlepšími dobročinnými nadacemi v hodnocení časopisu Forbes (2021). Realizuje dlouhodobé společenské projekty a programy, které rozvíjí sociální podnikání. Za 14 let svého fungování podpořil již 310 projektů v 59 regionech státu. Vydává bezúročné půjčky s odloženými splátkami do 2 let ve výši 3 až 40 milionů rublů. (*Фонд региональных социальных программ, 2021*)

Např. nyní, v roce 2021, fond vyhlásil dvě soutěže pro sociální podnikatele, které zahrnují vydávání bezúročných půjček ve výši 3 až 7 milionů rublů na dobu až pět let, každoročně je udělována cena „Impulz dobra“ za příspěvek k rozvoji a podpoře sociálního podnikání v Rusku. Fond také v době pandemie nemoci covid-19 vyčlenil 11,7 milionu rublů na podporu sociálních podniků.

Jsou také vytvářena speciální pracovní místa pro invalidy, o kterých pojednává Zákon O sociální ochraně invalidů v Ruské federaci – jedná se o pracovní místa, která vyžadují dodatečné opatření pro organizaci práce, včetně přizpůsobení a základního a pomocného vybavení s přihlédnutím k individuálním možnostem zdravotně postižených osob. Zaměstnavatelům, jejichž počet zaměstnanců převyšuje 100 pracovníků, je ustanovena kvóta pro přijímání osob se zdravotním postižením ve výši 2 až 4 procenta průměrného počtu zaměstnanců. Pokud je v podniku 35-100 zaměstnanců, výše kvóty se pohybuje do maximálně 3 procent průměrného počtu zaměstnanců a při nedodržení kvót je zaměstnavatel povinen zaplatit pokutu.

ZÁVĚREČNÁ DISKUSE

Předložená bakalářská práce poukazuje na skupiny osob na současném trhu práce Ruské federace, které podporuje a na které se zaměřuje politika zaměstnanosti RF. Kromě obvyklých skupin osob, určitým způsobem znevýhodněných na trhu práce ve většině jiných zemí (např. osoby se zdravotním postižením), se mezi znevýhodněné skupiny osob řadí i např. osoby postižené radiačním zářením v důsledku černobylské havárie. Pokud se poohlédneme za znevýhodněnými skupinami osob na trhu práce do teoretické části, skupiny osob, které uvádí např. Mareš a kol. (2006), nebo znevýhodněné skupiny osob, na které se zaměřuje rumunská politika zaměstnanosti, tak se výčet těchto skupin liší od některých uvedených znevýhodněných skupin osob na ruském trhu práce. Důvodem je odlišnost zkoumaného státu – tímto se poukazuje na fakt, že při vyčleňování skupin osob, na které by se politika zaměstnanosti měla zaměřovat, závisí i na historických událostech daného státu a určitým způsobem to i odráží to, s čím se daný stát potýká.

Situace a postavení daných skupin osob je velmi složitá. Může tomu tak být kvůli fyzickému hendikepu nebo sociálnímu postavení, ale bohužel i velmi často kvůli lidským přesvědčením a zastaralým stereotypním názorům a myšlenkám. Zároveň může být pro tyto osoby obtížné držet tempo s dnešními vysoce kladenými požadavky a profesními dovednostmi. Kromě toho se mnoho skupin na trhu práce RF setkává s diskriminací.

Praktická část poukazuje na vývoj míry nezaměstnanosti znevýhodněných skupin osob v sledovaném období 2015-2020. V práci jsou tedy předloženy údaje o míře nezaměstnanosti invalidů a poté skupin osob nacházejících se v určitých věkově znevýhodněných skupinách, které schraňuje Federální služba státní statistiky nebo jiné výzkumy. Bohužel se oficiální statistiky RF nezabývají vývojem míry nezaměstnanosti méně početných skupin osob. Z důvodu absence údajů o míře nezaměstnanosti ostatních skupin osob práce nezahrnuje konkrétní procenta míry nezaměstnanosti, ale nastiňuje alespoň jejich postavení na trhu práce a těžkosti, se kterými se potýkají. Tyto údaje vychází z odborných ruských článků z let 2015-2020. Některé statistiky nezahrnují poslední rok zkoumaného období (2020). Důvodem je fakt, že oficiální statistické sborníky Rosstatu vychází pro konkrétní rok, ale zahrnují pouze údaje o předchozích letech, bez údajů o roku daného výtisku. V ideálním případě by nám výzkum umožnil údaje z celého období ke všem znevýhodněným skupinám osob, což by přineslo další poznatky a závěry této práce.

Údaje o míře nezaměstnanosti by byly jistě jiné, kdyby neproběhla koronavirová krize, která silně zasáhla a ovlivnila trh práce. Zároveň některé údaje o roku 2020 doposud nebyly publikované, tudíž se další autoři, kteří se tématem budou zabývat, setkají s větším počtem konkrétních údajů.

Dalšími možnými směry výzkumu by mohlo být zkoumání jednotlivých pracovišť nebo firem v RF, která zaměstnávají právě osoby spadající do těchto znevýhodněných skupin. Takovýto výzkum by byl pravděpodobně vhodný pro studenta RF, který by pracoviště např. v rámci jednoho města přímo navštívil.

Výzkum by se také mohl zabývat dalšími nástroji politiky zaměstnanosti, jelikož jich je velké množství a neustále vznikají nové programy na začlenění těchto skupin osob nejenom na trh práce, ale i do běžného života. Případně by se výzkum mohl zabývat konkrétními fondy a dalšími programy. Já jsem si vybrala státní program Podpora zaměstnanosti obyvatelstva, jelikož se jedná o program, který spadá do sledovaného období a obsahuje hlavní principy státní politiky pro území celé federace. Jelikož je tento program navržen až do roku 2024, bude jistě zajímavé sledovat jeho celkové přínosy v dalších letech.

Státní politika zaměstnanosti má dobře navržené hlavní body podpory těchto osob, jak dokazují např. ukazatele státního programu Podpora zaměstnanosti obyvatelstva, každopádně tendence vývoje je pomalá. V této oblasti je neustále prostor pro zlepšování, především co se týče zaměstnavatelů a jejich postoji k znevýhodněným skupinám. RF proti tomuto podnikla kroky v podobě udělených kvót na pracovní místa invalidů a v některých regionech i na pracovní místa nezletilých pracovníků, bohužel mnoho zaměstnavatelů nebere ohled dokonce ani na pokutu, která jim při nedodržení kvót hrozí. Řešením by mohly být zákonem ustanovené kvóty na pracovní místa i dalších znevýhodněných skupin osob, a hlavně stanovení těchto kvót jednotně, po celém státním území. Minimálně pro velká města s velkými podniky by tyto kvóty měly být samozřejmostí, ale ne pouze pro invalidy či v některých případech pro nezletilé. Pro zlepšení situace by také mohly přispět nové zákony věnující se pouze vybrané znevýhodněné skupině, a to především jejímu zaměstnávání a podpoře ve sféře pracovního trhu. Především je ale zapotřebí shromažďování většího množství oficiálních dat o těchto skupinách.

Výzkum přináší pohled na problematiku postavení znevýhodněných skupin osob na trhu práce RF z období posledních pěti let, je tedy poměrně aktuální a můžeme si jeho zjištění a poznatky převést do současného světa a současné podoby pracovního trhu.

ZÁVĚR

Předložená bakalářská práce pojednává o postavení znevýhodněných skupin osob na současném trhu práce RF. Cílem předloženým v úvodu práce byla charakteristika postavení těchto skupin osob a identifikace nástrojů politiky zaměstnanosti na ruském trhu práce. Tohoto cíle bylo v praktické části práce dosaženo. Znevýhodněné skupiny osob se potýkají s různými problémy, které jim určitými způsoby přinášejí těžkosti ve výběru povolání, a především v získání konkrétního pracovního místa. Mezi tyto problémy patří zdravotní postižení, malé zkušenosti, ale i diskriminace ze strany zaměstnavatele. Některé skupiny osob se lišily např. od těch, které podporuje APZ v České republice, jelikož se v RF potýkají s některými odlišnými problémy.

Politika zaměstnanosti RF se znevýhodněné skupiny snaží podporovat jak jednotlivými nástroji, tak i např. finančně. Jedním z hlavních nástrojů je státní program Podpora zaměstnanosti obyvatelstva, který uvádí především hlavní kroky k této podpoře. Mimo jiné stát poskytuje i finanční podporu v rámci pasivní podpory zaměstnanosti. O zlepšení podmínek znevýhodněných osob na trhu práce se snaží mimo jiné také sociální podniky. Míra zaměstnanosti těchto skupin osob byla zmapována pouze u skupin, o kterých oficiální statistiky poskytovaly údaje, u skupin osob, ke kterým konkrétní údaje o míře nezaměstnanosti nebyly dohledatelné, byla nastíněna jejich pozice na současném trhu práce pro čtenářovu představu.

Oblast trhu práce, a především integrace daných znevýhodněných skupin má před sebou pořád mnoho zlepšování.

Práce přináší nahlédnutí na problematiku a na situaci znevýhodněných osob na ruském trhu práce. Je přínosná pro všechny, kteří se chtějí dozvědět o postavení těchto skupin na trhu práce RF.

РЕЗЮМЕ

Тема моей дипломной работы – положение групп людей, испытывающих трудности в поиске работы на современном российском рынке труда. Я выбрала для исследования Российскую Федерацию в соответствии со своей учебной специальностью.

Поскольку сфера труда и связанные с ней проблемы являются очень широкой темой, я ограничила ее тему только на группы, испытывающие трудности на рынке труда, и попыталась передать свои имеющиеся знания по данной теме с помощью источников исследования и интерпретаций. Рынок труда, одно из понятий моей работы, является важным понятием для каждого из нас и поэтому заслуживает интереса широкой группы людей. С данным понятием также связана проблема безработицы. Целью моей работы будет, помимо характеристики положения данных групп граждан, испытывающих трудности в поиске работы, также выявление инструментов политики занятости РФ для поддержки этих людей на рынке труда.

Работа разделена на две части: теоретическую и практическую. В теоретической части я определяю основные понятия, связанные с темой – понятие работа, рынок труда, безработица, политика занятости и группы людей, испытывающие трудности в поиске работы.

Понятие работа указывает на определенный вид деятельности, осуществляемой человеком, благодаря которой мы можем создать собственный продукт. Поскольку это человеческая деятельность, на нее влияет ряд неэкономических факторов. Человек предлагает свои услуги на рынке труда и это одно из ключевых занятий, которое сопровождает его на протяжении всей его жизни, приносит ему радость и самореализацию, открывает дверь для новых контактов и нового опыта.

Работа также является экономической деятельностью, однако прежде всего социальной. Рынок труда включает в себя несколько элементов общества, в частности экономические, социальные и культурные. Таким образом мы можем анализировать его с разных точек зрения, и, хотя очевидно, что рынок труда относится к экономической категории, мы рассмотрим его с социологической точки зрения. В работе я кратко описываю деление рынка труда и компоненты рынка труда, которые мы можем использовать для анализа рыночных отношений в сфере труда с экономической точки зрения.

Многие из нас сталкиваются с безработицей. Это является одной из основных социальных проблем, но мы можем воспринимать ее как естественный феномен нашего общества. В статье о безработице определяются основные понятия, связанные с этой темой, т.е. кто такой трудоустроенный, кто является безработным, естественный уровень безработицы, типы безработицы и многие другие. В частности, важно упомянуть влияние безработицы на жизнь человека – личная и семейная экономическая неопределенность, нарушение ежегодного трудового распорядка, утрата рабочих привычек и ограничение социальных контактов.

Политика занятости помогает безработным. Ее целью является оптимизация рынка труда и обеспечение работой трудоспособных граждан. Мы разделяем политику занятости на активную и пассивную.

В последней главе я в общем сосредотачиваюсь на гражданах, испытывающих трудности в поиске работы. В основном в эти группы входят инвалиды, люди предпенсионного возраста и несовершеннолетние. Однако примеры этих групп людей могут немного отличаться у разных авторов. Важно снова интегрировать их в рынок труда! Интеграция данных групп людей происходит посредством нескольких принципов, о которых я упоминаю в главе.

Практическая часть содержит определение и характеристику пунктов, перечисленных в цели дипломной работы, а также разработку вопросов исследования. В ней также рассматриваются положение отдельных групп людей на текущем рынке труда в Российской Федерации и инструменты политики РФ в области занятости. Практическая часть отвечает на поставленные задачи дипломной работы с помощью трех исследовательских вопросов:

С какими группами людей, испытывающих трудности в поиске работы, работает политика занятости в РФ?

Как меняется уровень безработицы и положение людей, испытывающих трудности в поиске работы на рынке труда?

Какие инструменты в политике занятости РФ используются для поддержки этих людей?

Ответы на вопросы исследования были получены с использованием поиска по имеющимся правительственным документам и научным статьям, государственным законам, а также из статистических данных Росстат. основополагающим документом для разработки ответов на вопросы исследования является государственная программа «Содействие занятости населения». Научные русские статьи я искала в базе данных Google Scholar. В начале практической части отмечена ситуация на рынке труда РФ за период 2015–2020 гг. Это период, который я рассматриваю при обработке данных о развитии ситуации с безработными гражданами на рынке труда РФ во втором вопросе исследования. Этот период можно охарактеризовать как стабильный. Уровень безработицы составлял около 5 процентов, рост пришелся на 2020-ый год из-за пандемии коронавируса. Группы людей, испытывающих трудности в поиске работы в РФ определяет Закон РФ „О занятости населения в Российской Федерации“. Это инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказания в виде лишения свободы; несовершеннолетние граждане в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других-радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые.

Эти люди сталкиваются с трудностями и с психологическими проблемами, напр. из-за своего здоровья или социального статуса. Они сталкиваются с дискриминацией.

При разработке второго вопроса исследования я представила динамику уровня безработицы только в нескольких группах людей. РФ не предоставляет статистику для небольших групп людей, поэтому я обозначила их положение на рынке труда.

Последняя глава посвящена политике занятости РФ, и ее инструментам. Я упоминаю прежде всего принципы госпрограммы Содействие занятости населения. Помимо государственных программ поддержки занятости населения в РФ создана государственная служба занятости населения, деятельность которой

направлена в первую очередь на оценку и информирование о ситуации с занятостью и прогнозирование ее развития. Служба в электронном виде информирует граждан РФ о ситуации на рынке труда, о реализации программ, предусматривающих меры по поддержке занятости населения и т.п.. Также упоминается политика пассивной занятости в форме гарантий социальной поддержки безработных, которые включают выплату по безработице, выплату стипендии в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования и возможность участия в оплачиваемых общественных работах, а также есть глава о социальных предприятиях, которые берут на себя инициативу по поддержке занятости. С социальными предприятиями связан важный Фонд региональных социальных программ «Наше будущее», который реализует долгосрочные социальные проекты и программы, развивающие социальное предпринимательство.

Заключительная часть содержит краткое изложение ситуации граждан, испытывающих трудности в поиске работы на современном рынке труда, границы исследования и другие возможные его направления.

Список групп людей в невыгодном положении на рынке труда в Чехии, Польше или Румынии отличается от некоторых из групп людей на российском рынке труда. Причина в различии исследуемых государств. Это указывает на то, что выделение групп лиц, на которых должна быть сосредоточена политика занятости, также зависит от исторических событий страны и в некоторой степени отражает то, с чем сталкивается страна.

Положение данных групп людей на рынке труда очень сложное. Это может быть связано с физическими недостатками или социальным статусом, но, к сожалению, также очень часто это связано с человеческими убеждениями, устаревшими стереотипами и представлениями, и дискриминацией. В то же время этим людям может быть трудно идти в ногу с высокими требованиями и профессиональными навыками. Некоторые статистические данные не включают последний год отчетного периода (2020 г.). Это связано с тем, что официальные статистические сборники Росстата публикуются за определенный год, но включают данные только за предыдущие годы, без данных о годе выпуска данного сборника. Данные за весь период 2015-2020 гг. принесли бы дополнительные знания и выводы из этой работы.

Уровень безработицы безусловно был бы другим, если бы не произошел кризис с коронавирусом, который повлиял на рынок труда. При этом некоторые данные за 2020 год еще не опубликованы, поэтому другие авторы, которые будут заниматься этой темой, столкнутся с большим количеством точных данных.

Другими возможными направлениями исследования могут быть исследования отдельных работающих компаний в РФ, где работают люди, принадлежащие к этим группам. Дальнейшее исследование могло бы касаться других инструментов политики занятости или конкретных фондов РФ для поддержки этих лиц или других программ. Я выбрала госпрограмму Содействие занятости населения, так как эта программа относится к рассматриваемому временному периоду и содержит основные принципы государственной политики. Поскольку она рассчитана до 2024 года, безусловно будет интересно проследить ее общие преимущества и вклады в течение предстоящих лет.

Государственная политика занятости имеет хорошо проработанные основные инструменты поддержки групп людей, испытывающих трудности в поиске работы, но в этой области постоянно есть возможности для улучшения, особенно в отношении руководителей к данным группам. РФ приняла меры в виде квот на рабочие места для инвалидов, а в некоторых регионах также и на работу несовершеннолетних, но ситуация оставляет желать лучшего. Решением могут быть законодательные квоты на рабочие места также для других групп в невыгодном положении и особенно установление этих квот на всей территории России. Минимально для крупных городов с крупными компаниями эти квоты должны быть безусловными, а не только для инвалидов или несовершеннолетних. Новые законы, касающиеся только этих избранных групп, особенно их трудоустройства и поддержки на рынке труда также могут помочь улучшить ситуацию. Также необходим сбор большего количества официальных данных об этих группах.

Исследование дает представление о положении граждан, испытывающих трудности в поиске работы за последние годы, поэтому оно актуально, и мы можем использовать его выводы в современном мире труда.

Цель, поставленная во введении, заключалась в том, чтобы охарактеризовать положение этих лиц и определить инструменты политики занятости на российском рынке труда. Данная цель была достигнута в практической части работы. Работа

дает представление о проблемах на современном рынке труда Российской Федерации и полезна для всех, кто хочет об этой теме узнать больше.

SEZNAM LITERATURY

Knižní zdroje

1. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. ISBN 80-86429-16-4.
2. BRUGGER, Walter. *Filosofický slovník*; [z německého originálu ... přeložili Ladislav Benyovszky ... et al.], Praha: Naše vojsko, 1994. ISBN 80-206-0409-X.
3. FIALOVÁ, Helena a FIALA, Jan. *Ekonomický slovník: s odborným výkladem česky a anglicky*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: A plus, 2014. ISBN 978-80-87681-02-2.
4. GIDDENS, Anthony. *Sociologie; vydání revidované Philipem W. Suttonem ; [přeložil kolektiv překladatelek ve složení Tereza Jiroutová Kynčlová ... et al.]*. Praha: Argo, 2013. ISBN 978-80-257-0807-1.
5. HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. Praha: C.H.Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-278-6.
6. HORA, Ondřej. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému: (původní, rozšířená verze)*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2008. ISBN 978-80-7416-004-2.
7. HRDLIČKA, Jiří. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení FFUK, 1999
8. JANKOVSKÝ, Jiří. *Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením : somatopedická a psychologická hlediska*. 2. vyd. Praha: Triton, 2006. ISBN 80-7254-730-5.
9. KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 9788024613833.
10. MACÁKOVÁ, Libuše. *Mikroekonomie: základní kurs*. 8. aktualiz. vyd. Slaný: Melandrium, 2003, ISBN 8086175383.
11. MAREŠ, Petr, Miroslava RÁKOCZYOVÁ a Tomáš SIROVÁTKA. *Sociální vyloučení a sociální začleňování v České republice jako veřejně politická agenda*. Praha: CESES FSV UK, 2006. ISBN 80-254-5032-5.
12. PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009, ISBN 9788073920944.
13. SLOWÍK, Josef. *Speciální pedagogika*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-271-0095-8.

14. ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2010, ISBN 978-80-86572-66-6.
15. ŠIMEK, Milan. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005. ISBN 80-86764-26-5.
16. ŠMAJSLOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
17. TOMEŠ, Igor. *Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost*. Vyd. 2. Praha: Socioklub, 2001, Sešity pro sociální politiku. ISBN 80-86484-00-9.

Internetové zdroje

Aktivní politika zaměstnanosti. *Úřad práce ČR* [online]. Copyright © [cit. 03.04.2021]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

Duration of working life - annual data. *Eurostat: Data Browser* [online]. 1995-today [cit. 2021-2-3]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_dwl_a/default/table?lang=en

Hlášení státního programu Podpora zaměstnanosti obyvatelstva z roku 2015 «Отчет о ходе реализации государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» в 2015 году». Dostupné z: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/migration/62>

Manual de bune practici pentru integrarea grupurilor vulnerabile: Intervenții și măsuri din perspectiva economiei sociale [online]. 2015 [cit. 2021-5-3]. Dostupné z: <https://www.asistnordvest.ro/wp-content/uploads/2020/02/Manual-bune-practici-pentru-integrarea-grupurilor-vulnerabile.pdf>

MAŘÍKOVÁ, Hana. *Nezaměstnanost. Sociologická encyklopedie* [online]. 2017 [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Nezam%C4%9Bstnanost>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Strategie sociálního začleňování 2014-2020*. Praha, 2014. ISBN 978-80-7421-080-8. Dostupné také z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/953611/Strategie_CZ.pdf/fla532df-57c2-ed92-6fb3-e731589fd139

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. *INWESTYCJE W KWALIFIKACJE DEFICYTOWE NA RYNKU PRACY IKD* [online]. Varšava, 2007 [cit. 2021-5-3]. Dostupné z:

<https://archiwum.mrips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Rynku%20Pracy/IKD/IKD%20zalozenia%20Programu.pdf>

Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - prosinec 2020. *Český statistický úřad* [online], 29.1.2021 [cit. 2021-2-3]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-prosinec-2020>

Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2021 - 1 rok. *Kurzy.cz* [online]. 2021 [cit. 2021-5-3]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/?imakroGraphFrom=1.1.2020>

Osoby znevýhodněné na trhu práce. *Komora sociálních podniků* [online], 2014 [cit. 2021-5-1]. Dostupné z: <https://www.komora-socialnich-podniku.cz/socialni-podnikani/osoby-znevychodnene-na-trhu-prace/>

Strategie sociálního začleňování 2014 - 2020. Praha, 2014. Dostupné také z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/strategie_soc_zaclenovani_2014-20.pdf/bdaa475d-fd85-25d7-868e-c277575081e1

Ruské odborné zdroje:

1. ИВАНОВА, М., А. БАЛАЕВ а Е. ГУРВИЧ. Повышение пенсионного возраста и рынок труда. In: *Вопросы экономики* [online]. № 3. 2017, s. 1-18 [cit. 2021-5-3]. ISSN 0042-8736. Dostupné z: http://www.elibrary.az/docs/JURNAL/jrn2017_220.pdf
2. ЛУКИЕНКО, Л.В. а С.А. РАДЧЕНКО. Проблема трудоустройства выпускников и ее экономическое объяснение. In: *Известия Тульского государственного университета* [online]. 2016, s. 107-115 [cit. 2021-5-4]. ISSN 2312-2374. Dostupné z: https://tidings.tsu.tula.ru/tidings/pdf/web/file/tsu_izv_pedagogics_2016_04.pdf#page=107
3. МАКАРЕВИЧ, Марина Леонидовна, Мария Игоревна МИТРОФАНОВА а Антон Алексеевич МИТРОФАНОВ. Проблемы трудоустройства инвалидов на предприятиях торговли [online]. Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2017, s. 68-72 [cit. 2021-5-3]. УДК 349.2: 331.5. Dostupné z: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-trudoustroystva-invalidov-na-predpriyatiyah-torgovli/viewer>
4. МОНГУШ, Валерия Анатольевна. Квотирование рабочих мест для инвалидов как средство борьбы с дискриминацией по признаку инвалидности. In: *Эволюция российского права* [online]. Екатеринбург: Уральский государственный юридический университет, 2020, s. 131 [cit. 2021-5-3]. ISBN 978-5-9631-0821-5. Dostupné z: <http://www.spsl.nsc.ru/FullText/konfe/%D0%AD%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D0%A0%D0%BE%D1%81%D0%9F%D1%802020.pdf#page=131>
5. НЕНАХОВА, Ю.С. Трудовой потенциал инвалидов: проблемы реализации [online]. Россия: Институт социально-экономических проблем

- нароdonаселения РАН, 2018, s. 96-108 [cit. 2021-5-3]. ISSN 1561–7785. Dostupné z: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-potentsial-invalidov-problemy-realizatsii/viewer>, doi:10.26653/1561-7785-2018-21-3-07
6. НЕПОМНЯЩАЯ, Т. В. а В. И. МОЛОДАВКИН. Труд осуждённых к лишению свободы: проблемы и пути их решения. In: Вестник Омского университета *Серия «ПРАВО»* [online]. № 1 (54). 2018, s. 175-177 [cit. 2021-5-3]. Dostupné z: http://www.omlaw.ru/attachments/article/2218/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE_1_2018%20_%D0%904-1.pdf doi:10.25513/1990-5173.2018.1.175-177
 7. ПАШКОВА, Г.Г. Проблемы занятости и трудоустройства инвалидов в Российской Федерации. In: *Вестник Томского государственного университета. Право.* [online]. № 29. 2018, 2018, s. 162-173 [cit. 2021-5-3]. УДК 349.3. Dostupné z: http://journals.tsu.ru/law/&journal_page=archive&id=1762&article_id=39252, doi:10.17223/22253513/29/15
 8. ПОЛОВ М.Ю, УПОРОВ И.В а АБУТАЛИПОВ А.Р., Трудоустройство освобожденных из мест лишения свободы как важнейший фактор их социальной адаптации. *Контуры социальной реальности* [online]. 2018 [cit. 2021-5-1]. ISBN 978-5-9296-0984-8. Dostupné z: https://www.researchgate.net/profile/Ekaterina-Marmilova-2/publication/329947595_O_monitoringe_elektoralnyh_procedur_v_RF_po_materialam_vyborov_Prezidenta_RF18_marta_2018_goda/links/5c2502c6a6fdccfc706c40b1/O-monitoringe-elektoralnyh-procedur-v-RF-po-materialam-vyborov-Prezidenta-RF18-marta-2018-goda.pdf#page=90
 9. Садкова И.В. Особенности трудоустройства людей предпенсионного возраста // *Human Progress*. 2019. Том 5, № 2. URL: http://progress-human.com/images/2019/Tom5_2/Sadkova.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.152.3
 10. СЕНАТОРОВА, М.А. Проблемы трудоустройства граждан, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы. In: *Приоритетные научные направления: от теории к практике* [online]. Новосибирск, 2015, s. 45-51 [cit. 2021-5-3]. ISBN 978-5-00068-282-1. Dostupné z: https://www.researchgate.net/profile/Venelin-Terziev/publication/306345709_Social_policy_and_labor_market_development_in_Bulgarian_transition_period/links/57b8eb8d08ae14f440bb51b5/Social-policy-and-labor-market-development-in-Bulgarian-transition-period.pdf#page=45
 11. СМИРНОВ, Александр Ильич. Трудоустройство и занятость военных пенсионеров. In: *Вестник института социологии* [online]. 2015, s. 129-148 [cit. 2021-5-3]. Dostupné z: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudoustroi-stvo-i-zanyatost-voennyh-pensionerov/viewer>
 12. ХУСЯИНОВ Т.М., Янак А.Л. — Постановка проблемы неполной и избыточной занятости одиноких родителей в контексте баланса семьи и работы (на примере монородительских отцовских семей в России) // *Социодинамика*. – 2016. – № 1. – С. 75 - 91. DOI: 10.7256/2409-

7144.2016.1.17455. Dostupné z:
https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=17455

13. ЯКОВЛЕВА, О.Д. а А.Г. ЧЕРНЕЦОВА. Особенности и проблемы трудоустройства несовершеннолетних в России. In: *Междисциплинарная интеграция как двигатель научного прогресса* [online]. Новосибирск, 2020, s. 363-367 [cit. 2021-5-3]. ISBN 978-5-334-00220-3 (2 ч.). Dostupné z: <http://www.sibupk.su/upload/medialibrary/bb7/bb70e8468d3f41ef12367813e569011c.pdf#page=364>

Ruské internetové zdroje:

Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения». [Státní program Podpora zaměstnanosti obyvatelstva]. Dostupné z: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/3/1>

КонсультантПлюс [online]. 2021 [cit. 2021-5-4]. Dostupné z: <http://www.consultant.ru/>

Кто считается предпенсионером в 2021 году? *Пенсионный фонд Российской Федерации* [online]. 2021, 9.2.2021 [cit. 2021-5-4]. Dostupné z: <https://pfr.gov.ru/branches/arkhangelsk/news~2021/02/09/220026>

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [online]. [cit. 2021-4-11]. Dostupné z: <https://mintrud.gov.ru/>

Моя карьера [online]. [cit. 2021-4-5]. Dostupné z: <https://mycareer.moscow/#/applicant>

Моя работа: Центр занятости населения города Москвы [online]. [cit. 2021-4-10]. Dostupné z: <https://czn.mos.ru/>

Пенсионный фонд Российской Федерации [online]. Ruská federace, 2021 [cit. 2021-5-1]. Dostupné z: <https://pfr.gov.ru/>

Работа России. *Федеральная служба по труду и занятости* [online]. [cit. 2021-5-3]. Dostupné z: <https://redesign.trudvsem.ru/>

Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице. *KonzultantPlus* [online]. 2021 [cit. 2021-5-3]. Dostupné z: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_115258/76d57c0dcc2c1f4beffb4a83e0066a7d65292ee/#dst100002

Распоряжение Правительства РФ №2149-р от 22 ноября 2012 г. [online]. In: . 2012 [cit. 2021-5-5]. Dostupné z: <https://mintrud.gov.ru/docs/government/90>

Роструд: Федеральная служба по труду и занятости [online], 2021 [cit. 2021-5-3].
Dostupné z: <https://rostrud.gov.ru/>

Социальное предпринимательство России: Каталог предприятий, товаров и услуг социальных предпринимателей [online]. [cit. 2021-4-3]. Dostupné z: <https://soindex.ru/>

Условия получения пособия по безработице через портал "Работа в России." *Федеральная служба по занятости* [online]. [cit. 2021-5-4]. Dostupné z: <https://trudvsem.ru/information/pages/additional-info>

Учебный центр Проффессиональ [online]. [cit. 2021-4-3]. Dostupné z: <https://www.distant.eduprof.ru/>

Фонд региональных социальных программ [online]. 2021 [cit. 2021-4-20]. Dostupné z: <http://www.nb-fund.ru/>

Zákony: ČR

108/2006 Sb., Zákon o sociálních službách

435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

Legislativní dokumenty RF:

Federální zákon ze dne 24.7.2007 N 209-ФЗ „О развитии малых и средних podniků v Ruské federaci“

[Федеральный закон "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" от 24.07.2007 N 209-ФЗ]

Federální zákon ze dne 24.11.1995 N 181-ФЗ „О sociální ochraně invalidů v Ruské federaci“

[Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ „О социальной защите инвалидов в Российской Федерации“ (ред. от 08.12.2020)]

Usnesení vlády Ruské federace ze dne 17. listopadu 2008 N 1662-r (ve znění ze dne 28. září 2018) „О концепции долгосрочного социálně-ekonomického rozvoje Ruské federace na období do roku 2020“ (společně s „Концепцией долгосрочного социálně-ekonomického rozvoje Ruské federace na období do roku 2020“).

[Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р (ред. от 28.09.2018) <О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года> (вместе с "Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года")]

Zákon RF ze dne 15.5.1991 N 1244-1 „O sociální ochraně občanů, kteří byli vystaveni radioaktivnímu záření způsobenému katastrofou na černobylské jaderné elektrárně“

[Закон РФ "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" от 15.05.1991 N 1244-1]

Zákon ze dne 27.5.1998 N 76-ФЗ „O statusu příslušníků armády“

[Федеральный закон "О статусе военнослужащих" от 27.05.1998 N 76-ФЗ]

Zákon ze dne 19.2.1993 N 4528-1 „O uprchlících“

[Федеральный закон от 19.02.1993 N 4528-1 (ред. от 08.12.2020) "О беженцах"]

Zákon ze dne 19.2.1993 N 4530-1 „O nedobrovolných přesídlencích“

[Закон РФ от 19.2.1993 N 4530-1 „О вынужденных переселенцах“ (ред. от 08.12.2020)]

Zákon ze dne 19.4.1991 N 1032-1 „O zaměstnanosti obyvatelstva v Ruské federaci“

[Закон РФ от 19.4.1991 N 1032-1 „О занятости населения в Российской Федерации“ (ред. от 08.12.2020)]

Internetové zdroje – číselné údaje pro tabulky

Федеральная служба государственной статистики [online]. 2021 [cit. 2021-4-4]. Dostupné z: <https://rosstat.gov.ru/>

Informace o pracujících invalidech, zaznamenaných v systému ruského důchodového fondu, v tisících osob [Сведения о работающих инвалидах, состоящих на учете в системе Пенсионного фонда Российской Федерации] [online]. 9.4. 2021 [cit. 2021-4-12]. Dostupné z: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964>

Počty nucených přesídlenců v letech 2010-2020, kterým byl udělen dočasný azyl [Численность вынужденных переселенцев, получивших временное убежище] [online]. 5.6.2020 [cit. 2021-5-3]. Dostupné z: https://gks.ru/free_doc/new_site/population/demo/tab-migr4.htm

Počer uprchlíků v letech 2010-2020, kterým byl udělen dočasný azyl [Численность беженцев получивших временное убежище] [online]. 5.6.2020 [cit. 2021-5-3]. Dostupné z: https://gks.ru/free_doc/new_site/population/demo/tab-migr4.htm

Ukazatele státního programu RF Podpora zaměstnanosti populace v procentech [Сведения о показателях (индикаторах) государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения"] [online]. 2012 [cit. 2021-5-3]. Dostupné z: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/3/1>

Úroveň nezaměstnanosti populace podle věkových skupin jako procento od pracovní síly odpovídající věkové skupině [Уровень безработицы населения по возрастным группам в процентах от численности рабочей силы соответствующей возрастно-половой группы] [online]. 2020 [cit. 2021-5-3]. Dostupné z: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2EfrJGVJ/Rab_sila_2020.pdf

Úroveň nezaměstnanosti populace ve věku 15-72 let se zdravotním postižením [Уровень безработицы населения в возрасте 15-72 лет, имеющего инвалидность] [online]. 7.8.2020 [cit. 2021-5-3]. Dostupné z: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/yu1PAAni/tab4-6.htm>

Úroveň nezaměstnanosti populace ve věku 15-72 let v RF [Уровень безработицы населения в возрасте 15-72 лет по субъектам Российской Федерации] [online]. 12.4.2021 [cit. 2021-5-3]. Dostupné z: https://rosstat.gov.ru/labour_force

Úroveň zaměstnanosti populace ve věku 15-72 let v RF [Уровень занятости населения в возрасте 15-72 лет по субъектам Российской Федерации] [online]. 12.4.2021 [cit. 2021-5-3]. Dostupné z: https://rosstat.gov.ru/labour_force

Úroveň nezaměstnanosti populace ve věku 15-72 let se zdravotním postižením [Уровень занятости населения в возрасте 15-72 лет, имеющего инвалидность] [online]. 7.8.2020 [cit. 2021-5-3]. Dostupné z: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/yu1PAAni/tab4-6.htm>

Seznam zkratek

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

EU – Evropská unie

OZP – Osoba se zdravotním postižením

NH – Národní hospodářství

RF – Ruská federace

ÚP – Úřad práce

VO1 – Výzkumná otázka 1

VO2 – Výzkumná otázka 2

VO3 – Výzkumná otázka 3

VPP – Veřejně prospěšná práce

SÚPM – Společensky účelné pracovní místo

SVČ – Samostatná výdělečná činnost

Přehled tabulek

Tabulka č. 1 – Úroveň nezaměstnanosti populace ve věku 15-72 let v RF v procentech (str. 26)

Tabulka č. 2 – Úroveň zaměstnanosti populace ve věku 15-72 let v RF v procentech (str. 26)

Tabulka č. 3 – Počet uprchlíků v letech 2010-2020, kterým byl udělen dočasný azyl (str. 31)

Tabulka č. 4 – Počet nucených přesídlenců v letech 2010-2020, kterým byl udělen dočasný azyl (str. 32)

Tabulka č. 5 – Úroveň nezaměstnanosti populace ve věku 15-72 let se zdravotním postižením v procentech (str. 34)

Tabulka č. 6 – Úroveň zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve věku 15-72 let v procentech (str. 34)

Tabulka č. 7 – Informace o pracujících invalidech, zaznamenaných v systému ruského důchodového fondu, v tisících osob (str. 35)

Tabulka č. 8 – Úroveň nezaměstnanosti populace podle věkových skupin jako procento od pracovní síly odpovídající věkové skupiny (str. 36)

Tabulka č. 9 – Ukazatele státního programu RF Podpora zaměstnanosti populace v procentech (str. 38)

Anotace:

Bakalářská práce „Postavení znevýhodněných skupin osob na současném trhu práce Ruské federace“ pojednává o postavení daných skupin osob a způsobu jejich integrace na trh práce. Cílem práce je charakteristika postavení znevýhodněných osob na současném trhu práce RF a identifikace nástrojů politiky zaměstnanosti RF, které podporují zaměstnanost těchto osob na daném trhu práce. Práce je rozdělena na dvě části. Teoretická část práce je věnována definici základních pojmů souvisejících s tématem trhu práce, nezaměstnaností a politikou zaměstnanosti. Druhá část je založena na zodpovězení stanovených výzkumných otázek, které se zabývají postavením znevýhodněných osob na trhu práce RF. Závěr práce tvoří diskuse o poznatcích výzkumu.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, znevýhodněné skupiny, Ruská federace, zaměstnanost, integrace

Anotation:

The bachelor's thesis "The position of disadvantaged groups of people in the current labor market of the Russian Federation" discuss the position of these groups of people and the way of their integration into the labor market. The aim of the work is to characterize the position of disadvantaged people in the current labor market of the Russian Federation and to identify the tools of employment policy of the Russian Federation that support the employment of these persons in the stated labor market. The work is divided into two parts. The theoretical part of the work is dedicated to the definition of basic terms related to the topic - labor market, unemployment and employment policy. The second part is based on answering research questions that deal with the position of disadvantaged people in the labour market of the Russian federation. The conclusion of the thesis is a discussion, which contains the findings of the resulting research information.

Keywords: labour market, unemployment, employment policy, disadvantaged groups, Russian Federation, employment, integration